

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ**

В.А.Толочек

СТИЛИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**МОСКВА  
СМЫСЛ  
2 0 0 0**

УДК 159.923

ББК 88

Т 525

Рецензенты:

А.В.Барабаншиков, доктор психологических наук, профессор

Т.С.Кабаченко, кандидат психологических наук, доцент

Книга рекомендована к печати решением Ученого Совета  
факультета психологии МГУ им. М.В.Ломоносова.



Издание осуществлено при финансовой поддержке  
Российского фонда фундаментальных исследований  
(РФФИ), проект № 99—06—87006.

**Толочек В.А.**

Т 525 Стили профессиональной деятельности.—М.:Смысл, 2000.—199с.

ISBN 5-89357-026-X

В монографии рассматриваются основные направления изучения стиля в психологии (когнитивных стилей, руководства, жизни, индивидуальных стилей деятельности). На основе обобщения теоретического и экспериментального материала предлагается, в качестве дополняющей, концепция «Стили профессиональной деятельности» (СПД), объясняющая структурно-функциональную организацию стилей и единство их проявлений («стилевой цикл»), явления, порождаемые взаимодействием субъектов («пространство деятельности», «психологическая ниша», «триада» и др.).

Книга предназначена для психологов и всех, кто интересуется психологией.

ISBN 5-89357-026-X

© В.А.Толочек, 2000

© Издательство «Смысл», 2000

# СОДЕРЖАНИЕ

|  |   |
|--|---|
| <b>Преодоление стереотипов мысли</b> <i>Е.А. Климов</i> .....  | 5 |
| <b>Психология и высшие достижения</b> <i>А.А. Хмелев</i> ..... | 6 |
| <b>Предисловие автора</b> .....                                | 7 |

## **Глава 1. Психология индивидуальных различий и стили**

|  |    |
|--|----|
| 1.1. «Стиль» как объяснительное понятие в психологии .....   | 11 |
| 1.2. Когнитивные стили .....                                 | 14 |
| 1.3. Дискуссионные вопросы проблемы когнитивных стилей ..... | 17 |
| 1.4. Стили жизни (поведения, общения, активности) .....      | 21 |

## **Глава 2. Стили профессиональной деятельности**

|   |    |
|---|----|
| 2.1. Предпосылки и сущность концепции «индивидуальный стиль деятельности» ..... | 28 |
| 2.2. Исследования индивидуального стиля деятельности .....                      | 29 |
| 2.3. Дискуссионные вопросы проблемы индивидуального стиля деятельности .....    | 38 |
| 2.4. Теории управления и исследования стилей руководства .....                  | 39 |
| 2.5. Стили руководства: основные подходы .....                                  | 41 |
| 2.6. Стили педагогического руководства .....                                    | 49 |
| 2.7. Дискуссионные вопросы проблемы стилей руководства .....                    | 52 |

## **Глава 3. Совместная деятельность и взаимодействия субъектов**

|   |    |
|---|----|
| 3.1. Структура индивидуальной и совместной деятельности .....   | 56 |
| 3.2. Совместная деятельность и распределение функций. Руководство и управление. Фактор индивидуальности взаимодействующих субъектов ..... | 60 |
| 3.3. Взаимодействия субъектов совместной деятельности: управленческая структура как объект и «триада» как единица анализа .....           | 66 |

#### **Глава 4. Стили профессиональной деятельности: проблема и организация исследований**

|   |    |
|---|----|
| 4.1. Модели изучения стилей профессиональной<br>деятельности .....          | 71 |
| 4.2. Стил, личностные качества и условия<br>деятельности руководителя ..... | 74 |
| 4.3. Распределение функций управления .....                                 | 76 |
| 4.4. Предпочтение психологических черт партнеров .....                      | 77 |

#### **Глава 5. Стили совместной деятельности в управлении**

|   |    |
|---|----|
| 5.1. Организация компонентов деятельности<br>руководителя ..... | 83 |
| 5.2. Взаимосвязи психологических переменных .....               | 84 |
| 5.3. Руководство и стил .....                                   | 88 |
| 5.4. Когнитивная составляющая стилия руководства .....          | 92 |

#### **Глава 6. Стили в спорте и неоднородность среды**

|   |     |
|---|-----|
| 6.1. Организация пространства деятельности<br>и стил .....                            | 95  |
| 6.2. Организация пространства тактико-технических<br>действий борцов .....            | 99  |
| 6.3. Пространство способов решения тактических<br>задач .....                         | 101 |
| 6.4. Стили и психические состояния .....  | 104 |
| 6.5. Дискретность пространства деятельности<br>и асимметрия психических функций ..... | 108 |
| 6.6. Пространство деятельности, стили и<br>психологические ниши. ....                 | 114 |
| 6.7. Влияние стилия тренера<br>на результаты спортсмена .....                         | 118 |
| 6.8. Некоторые предположения .....  | 123 |
| 6.9. Когнитивная составляющая стилия деятельности .....                               | 126 |

#### **Глава 7. Стили профессиональной деятельности и проблема стилия в психологии**

|  |     |
|--|-----|
| 7.1. Представления о стилие в психологии .....   | 130 |
| 7.2. Структурно-функциональная организация<br>стилиа .....   | 133 |
| 7.3. Концепция стилей профессиональной<br>деятельности .....   | 139 |
| 7.4. Классификация стилей .....  | 151 |
| 7.5. Эвристический потенциал концепции «стили<br>профессиональной деятельности» и некоторые<br>перспективы дальнейших исследований ..... | 154 |

|                     |     |
|---------------------|-----|
| <b>Выводы</b> ..... | 164 |
|---------------------|-----|

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| <b>Заклучение</b> ..... | 166 |
|-------------------------|-----|

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| <b>Литература</b> ..... | 176 |
|-------------------------|-----|

## ПРЕДИСЛОВИЕ АВТОРА

Психология давно стала наукой, которая дает людям возможность практического улучшения их достижений в любой профессиональной деятельности, в спорте, в обучении. Определенные средства психологии способствуют повышению успешности деятельности отдельного человека, другие — нацелены на оптимизацию взаимодействия людей.

Одним из интересных направлений научных поисков составляющих мастерства, слагаемых успеха является изучение проблемы стилей как индивидуально-своеобразных систем приемов и способов деятельности, или в широком смысле — как индивидуально-своеобразных систем психологических средств, способствующих успешному выполнению деятельности субъектом (Климов Е. А., 1968). Исследования *когнитивных стилей* раскрывают своеобразие восприятия мира разными людьми; *индивидуальных стилей деятельности* — индивидуальные особенности выполнения профессиональной или учебной деятельности; *стилей руководства и лидерства* — разные варианты управления коллективом, группой; *стилей жизни* — особенности отношений человека с обществом, с самим собой.

Как правило, исследования стиля начинались с изучения своеобразие деятельности и поведения отдельного человека. Но впоследствии неизбежно встает вопрос о характере взаимодействия друг с другом лиц с разными индивидуально-психологическими особенностями, с разными стилями.

Известно, что и как определяет индивидуальность человека биологически, однако еще недостаточно изучено, как же строятся взаимодействия индивидуальностей в системах «руководитель — подчиненный», «учитель — ученик», «тренер — спортсмен», «врач — больной» и пр.; что и как изменяется в деятельности отдельных людей при их объединении в команды.

Какие же именно ресурсы создает и какие ограничения накладывает *объединение индивидуальности людей с технологическими возможностями профессии в их совместной деятельности?*

Изучение этих вопросов и привело нас к формулированию концепции *стилей профессиональной деятельности (СПД)* как дальней-

шего развития концепции индивидуальных стилей деятельности [139, 200], как своеобразной интеграции разных подходов к проблеме стиля. Обсуждение избранного пути предполагает обстоятельное изложение научных результатов, полученных в подходах *когнитивный стиль и стиль жизни* (Глава 1.), *индивидуальный стиль деятельности и стиль руководства* (Глава 2.), исследований индивидуальной и совместной деятельности (Глава 3.), всего наиболее важного — общего и различного — что было собрано учеными десятилетиями, а также того, что сам автор еще хотел узнать и как он это делал (Главы 4, 5, 6, 7).

Основную идею *стилей профессиональной деятельности* определяют стремление раскрытия возможностей каждого отдельного человека, используя потенциалы его индивидуальности, взаимодействия людей и закономерностей самой деятельности.

Автор стремился кратко, ясно и доступно изложить содержание своих изысканий. Следствие неизбежного компромисса между желанием обстоятельно, с учетом научных требований, представить проблему возможностями издания книги являются:

1) фрагментарность: многие важные темы освещаются бегло, частично, выделяются лишь основные «проблемные узлы», «ключевые моменты», без развернутого описания процедуры проверки гипотез, цепей логических построений, организации исследования и его методического аппарата;

2) недостаток иллюстративности: аргументация зачастую не подкрепляется фактами, цифрами, таблицами; все это заменяется авторской интерпретацией;

3) смещение стилей: сочетание конспектов работ наших коллег и обоснование собственной позиции; следование традициям отечественной психологии и широкие обобщения, привлечение аналогий (т. к. ряд полученных фактов побуждал к нарушению этих традиций).

Автор считает, что нет необходимости обстоятельно описывать все аспекты собственных исследований. Достаточно того, что в итоге почти 20-летней работы у него сформировались определенные представления о стилевых феноменах и проблеме в целом.

Автор принимает на себя ответственность за качество полученных результатов, сделанных обобщений и выводов. Основной материал наших исследований развернуто изложен в соответствующих научных публикациях [275—304] и, таким образом, доступен критическому анализу.

В процессе научных поисков автор встретил много замечательных и доброжелательных людей — ученых, преподавателей, тренеров, спортсменов, общение с которыми оказало влияние на становление представлений о феномене «стиль». Хочу выразить искреннюю благодарность и глубокую признательность за помощь в работе, поддер-

жку, консультации, конструктивную критику моему научному консультанту декану факультета психологии МГУ им. М.В.Ломоносова Е.А.Климову и коллективу кафедры психологии труда и инженерной психологии (Б.И.Беспалову, Т.С.Кабаченко, А.Б.Леоновой, Ю.К.Стрелкову, А.Г.Шмелеву, О.Н.Чернышевой и другим), преподавателям Санкт-Петербургского государственного университета профессорам В.А.Ганзену, Т.П.Зинченко, Г.В.Суходольскому, Е.П.Ильину; моим пермским коллегам: профессорам В.А.Вяткину, Л.Я.Дорфману, М.Р.Шукину; сотрудникам НИИ и преподавателям вузов: Т.Ф.Базылевич, Г.Б.Горской, К.М.Гуревичу, А.А.Деркачу, Е.К.Ермоленко, Д.А.Леонтьеву, В.И.Моросановой, В.М.Русалову, И.Г.Скотниковой, Н.Б.Самбуловой, М.А.Холодной, И.П.Шкуратовой, В.А.Якобашвили; тренерам и спортсменам: А.Г.Боголюбову, С.М.Вайцеховскому, Н.Л.Медведеву, А.В.Маликову, Г.К.Лоханскому, В.М.Невзорову, А.А.Хмелеву и многим другим.

***В.А.Толочек***

# Глава I

## ПСИХОЛОГИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ РАЗЛИЧИЙ И СТИЛИ

*Стиль есть сам человек.  
Ж. Бюффон*

В современной науке утверждается тенденция к целостному анализу психических явлений, предопределяемых совокупностью внешних и внутренних условий субъекта [11, 12, 178, 183, 200, 245]. Такой подход к пониманию психики — одна из объективных причин возрастающего внимания психологов к проблеме стиля как целостной психической реакции (совокупности реакций) человека.

В психологии складывается новое понимание личности как активной, довольно автономной, не всегда рассудительно-рациональной сущности. Формируется тенденция рассматривать человека как совокупности всех особенностей его существования и взаимодействия со средой. Развивается методологический принцип активности психики, активности субъекта деятельности [1—6, 47—48, 243—245]. Подчеркивается автономность психического, которое обнаруживает себя в процессах самодвижения, саморазвития [6, 92]. Показано, что «внутренние условия» не только отражают «внешнее» воздействие, но и сами могут выступать в качестве своеобразных программ поведения [249].

Последователями А. Н. Леонтьева развивается его общепсихологическая теория деятельности. Ее предметно-концептуальный аппарат расширяются благодаря включению понятий индивидуальности [21—22, 180], переживания [51—52] и др. Личность рассматривается в процессе ее становления из «элемента» общественной системы в субъекта деятельности, обретающего известную автономность, формирующего систему саморегуляции поведения и деятельности [22, 180].

Вопрос об инобытии индивида в других людях и его личностных вкладах ставится в концепции персонализации [21, 225—227]. Новое понимание человека приводит к тому, что его индивидуальность обретает статус одного из центральных вопросов, имеющих общепсихологическое значение [1—6, 21—22, 150].



Психологами давно отмечались индивидуальные особенности в способах осуществления познавательных процессов и поведенческих актов. Такие различия рассматриваются в качестве оснований для более или менее развернутых классификаций типов людей; прослеживается тенденция развития представлений о человеке — от обобщающих схем к типологиям (хотя и по разным основаниям), от типологий к стратегиям и стилям типичного поведения. Так, А. Басси Р. Пломин, Х. Голдмит и Дж. Кемпсон, А. Томас и С. Чез [350, 368, 405] темперамент рассматривают как поведенческий стиль, формирующийся с учетом влияния окружения. Темперамент обуславливает относительно стабильные стратегии поведения в определенных классах ситуаций, но именно индивидуальные особенности поведения человека остаются наименее изученными [360]. В. М. Русалов [249] в индивидуально-биологических свойствах человека различает структурный (формально-динамический) и функциональный (формально-программный) аспекты, планы. Таким образом, биологически обусловленные свойства человека становятся основанием некоторых врожденных поведенческих программ.

Отечественная психофизиологическая школа характеризуется устойчивой традицией понимания и объяснения индивидуальности человека и классификации людей. Развивая представления И. П. Павлова о типах нервной системы и типах людей, исследователи выделили типологические проявления индивидуальности в поведении, профессиональной, интеллектуальной деятельности [77—78, 197—200, 210, 249, 272—273].

Возрастает интерес к собственности левым проявлениям индивидуальности. Наряду с традиционными, устоявшимися понятиями (когнитивный стиль, индивидуальный стиль), вводятся новые термины: когнитивно-аффективные, аффективные, рациональные, эмпирические, метафорические стили [410], стили общения [200], эмоциональные стили [96—97, 100—102], стили активности [66], стили деятельности [295].

## 1.1. «СТИЛЬ» КАК ОБЪЯСНИТЕЛЬНОЕ ПОНЯТИЕ В ПСИХОЛОГИИ

Изучение проблемы стиля сопряжено с широким спектром исследований индивидуальности, личности и ее жизненного пути [19, 183, 200, 243—245, 272—273, 333], разработкой понятия субъекта деятельности [1—6, 47—48]. В последние годы появляются работы по систематизации накопленного эмпирического материала и по самой про-

блематике стиля [123, 148, 160, 293, 295, 317, 410]. «Стиль» как специальное понятие введен Г. Адлером [444], который понимал под стилем совокупность индивидуальных черт, особенностей поведения, динамики жизненных целей человека, способствующих маскировке компенсации его индивидуальных дефектов (физических, психических, социальных) и преодолению комплекса неполноценности. Такой стиль складывается стихийно как следствие взаимодействия индивидуальных особенностей человека и условий его жизни.

Позднее понятие «стиль» стали использовать и другие психологи для объяснения единства разнообразных психологических проявлений. Так, Г. Олпорт [345] стилем называл индивидуальные различия в экспрессии, в выразительной манере поведения, отражающие отношения личности к объектам и субъектам жизни. К стилю он относил «инструментальные», операциональные по своей природе черты личности (способы и средства поведения), с помощью которых человек реализует свои мотивы и цели. Но при этом он еще не разграничивал чисто экспрессивные, формально-динамические акты поведения, и собственно операциональные особенности реализации мотивов. Стиль как двуединство форм реагирования и личностно обусловленных обобщенных схем соотнесения образов раскрывает Р. Стагнер (1962). Он различает перцептивные стили — схемы перцептивных актов — и реактивные стили — обобщенные типы соматического выражения эмоциональных переживаний. Г. Уиткин, Дж. Клейн, Р. Гарднер и другие под когнитивными стилями (контролями) понимают устойчивые симптомокомплексы, личностно обусловленные индивидуальные и возрастные различия в познавательной деятельности.

В отечественной психологии первым исследованием, в котором было сформулировано понятие «стиль», считают работу Ю. А. Самарина [252]. В ней показана технически опосредствующая роль стиля в развитии способностей человека и подчеркивается индивидуальное своеобразие его стиля. Стиль учебной деятельности школьников понимается исследователем как производное трех компонентов: 1) направленности личности; 2) степени сознательного владения ею своими психическими процессами; 3) техническими приемами деятельности. Стиль рассматривается как проблема двух полюсов: есть «рациональные стили», «дающие умственным возможностям правильное направление», и «нерациональные стили». Аналогично понятие стиль в трудовой деятельности токарей использовал и Д. А. Ошанин [216]. Однако наиболее последовательно и систематично эта проблема в отечественной психологии и разрабатывалась В. С. Мерлиным и Е. А. Климовым с сотрудниками как концепция индивидуального стиля деятельности.

Имеют место довольно существенные различия между отечественным подходом к проблеме (прежде всего, индивидуального стиля деятельности, индивидуального стиля активности) и зарубежными (когнитивного, стиля руководства и лидерства). В западной психологии изучение стилевых проявлений были связаны с личностными факторами в протекании психических процессов, что приводило к пониманию стиля как свойства личности. В отечественной психологии понятие стиля разрабатывалось в рамках деятельностного подхода, при котором стиль рассматривался как интегральный феномен взаимодействия требований деятельности и индивидуальности человека. Таким образом, складывались два подхода, два направления анализа индивидуальных различий — от личности и от деятельности.

Среди различных подходов к изучению стиля с устоявшейся традицией, терминологией и методологией, многочисленными исследованиями мы различаем четыре основных направления: «когнитивные стили», «индивидуальные стили деятельности», «стили руководства (лидерства)», «стили жизни (поведения, общения, активности)».

По своему предметному содержанию четыре стиливых направления можно разделить на две группы: специфические стили конкретной профессиональной деятельности (руководства; индивидуальные стили деятельности) и неспецифические (когнитивные; стили жизни). Первые предполагают непосредственную включенность субъекта в определенные социально-технические и социальные системы и прямо связаны с успешностью его деятельности, вторые — опосредствованную, косвенную связь. Первые требуют систематического профессионального обучения, вторые — нет. (Очевидно, что ни когнитивному стилю, ни стилю жизни не обучают. Их можно корректировать, но это другой вопрос.) По объему регулируемого отношения с действительностью одни стили являются локальными (когнитивные, эмоциональные, стили действия), другие — глобальными (стили жизни, поведения), третьи занимают промежуточное положение. По полноте включенности психики в управление поведением и деятельностью локальные стили предполагают ведущую роль бессознательных механизмов, а другие — в большей мере значимость осознанного регулирования. Спонтанность становления локальных стилей указывает на их сильную генетическую детерминированность и сближает их понимание с современными концепциями темперамента [249, 360]; глобальные — более определяются социальным окружением человека, культурно-историческими традициями общества; промежуточные стили детерминированы всей совокупностью внешних и внутренних условий. Следовательно, их зависимость от среды может проявляться в большей или меньшей степени, соответственно

акцентированию, или доминированию части внешних условий и их собственной организации.

Таким образом, за различными стилевыми подходами стоит изучение различных реальностей, объединенных общим наименованием «стиль». Но возможно ли их содержательное обобщение? Имеет ли место единство «стилевого механизма» адаптации человека к среде, единство феномена «стиль»? Возможны ли пути методологически непротиворечивой интеграции различных направлений изучения проблемы стиля?

Рассмотрим означенные направления более обстоятельно.

## 1.2. КОГНИТИВНЫЕ СТИЛИ

Изучение когнитивных стилей (КС) было начато в 1950-х годах в американской психологии; оно велось отчасти с ориентацией на представления о стилях А.Адлера, Г.Олпорта, Р.Стагнера. Исследования когнитивных стилей велись в рамках более общего научного направления «New Look». Представители «Нового взгляда», отказавшись от поиска общих закономерностей протекания перцептивных процессов, заинтересовались их индивидуальными различиями. Объектом исследования стали самими индивидуальными различиями и индивидуальные «ошибки» восприятия. Критикуя традиционное игнорирование активности субъекта в восприятии и переработке информации и смещая акцент на анализ мотивационно-личностных факторов перцепции, исследователи находят в индивидуальных особенностях восприятия стабильные свойства личности, имеющие широкий спектр проявлений. Когнитивная организация человека имеет конкретно-индивидуальный характер.

В изучении познавательных процессов на первый план выходит дифференциально-психологический аспект: индивидуальные различия переработки информации, ее получения и воспроизведения, приемы анализа и типичные формы реагирования, относительно которых группы людей похожи или отличны друг от друга. Таким образом, понятие «когнитивный стиль» (Cognitive style) используется для обозначения индивидуальных различий в восприятии и переработке информации. В многочисленных работах сформировался и сохраняется аналитический подход к описанию когнитивных стилей как отдельных параметров познавательной деятельности. Эти параметры называются когнитивными стилями. В результате активного эмпирического поиска личностных инвариантов поведения обнаружено и описано более полтора десятка стилей.

Один из основных подходов в изучении КС представлен работами Меннингерской группы (Дж. Клейн, Р. Гарднер и др.). КС понимаются исследователями как индивидуальные формы контроля познавательных процессов, обеспечивающих их адекватность и направленность на согласование потребностей индивида и требований среды. Исследователи выделяют несколько когнитивных стилей (когнитивных контролей): сглаживание/подчеркивание различий; диапазон эквивалентности; ригидность/гибкость познавательного контроля; узость/широта сканирования; толерантность/неустойчивость к нереальному опыту. Рассмотрим эти стили подробнее.

1. *Сглаживание/подчеркивание различий* отражает степень взаимодействия новых образов с следами памяти. «Сглаживатели» отличаются тенденцией упрощать воспринимаемые воздействия, а сохранение материала в памяти сопровождается потерей деталей и характерных черт объектов. Лица противоположного стиля склонны сохранять и подчеркивать специфические детали в запомнившемся материале [366, 377].

2. *Диапазон эквивалентности* (понятийная дифференциация) проявляется в широте категорий, используемых человеком для группировки объектов по сходству [366, 367]. Одни испытуемые разделяют объекты на много групп, имеющих малый объем (узкий диапазон эквивалентности), другие же образуют мало групп большого объема (широкий диапазон эквивалентности). По мнению Р. Гарднера, узкий диапазон эквивалентности предполагает более детализированную оценку впечатлений, предполагающую использование более точных стандартов для суждений о сходстве объектов.

3. *Ригидность/гибкость* познавательного контроля характеризует степень жесткости в организации познавательных процессов и проявляется в способности человека переключаться на другие виды и способы деятельности адекватно объективным условиям. Ригидность познавательных процессов предполагает узость, негибкость познавательного контроля [366]. Гибкий контроль свидетельствует о высокой степени автоматизации познавательных функций [356].

4. *Узость/широта сканирования* (экстенсивность — умеренность перцептивного поля) характеризует способность к распределению и фокусировке внимания, к точному и детализированному отражению ситуации, фиксации ее значимых признаков и степени их вата различных аспектов отображаемого материала [366].

5. *Толерантность/неустойчивость* к нереальному опыту, как способность объективно оценивать впечатления, противоречащие знаниям и опыту человека. Этот стиль проявляет себя при восприятии неструктурированного материала, а также неопределенной, противоречивой, двусмысленной информации.

6. *Полезависимость/полезависимость* (психологическая глобальность — дифференцированность) как стиль была выделена Г. Уиткиным в русле гештальт-психологических исследований в связи с изучением соотношения в перцептивной деятельности зрительных и проприоцептивных ориентиров. Тенденция полагаться на внешнее, видимо, поленезависимостью, тенденция контролировать влияние зрительных впечатлений проприоцепцией — поленезависимостью. В первом случае перцепция доминирует над целым, контекст; во втором человек способен преодолевать конфликтные фоновые признаки, расчленять ситуацию, выделять элементы из целого и в результате воспринимать ее структурированно. По мнению Г. Уиткина, психологическая дифференцированность определяется способностью действовать, самоутверждаться, организовывать, использовать релевантные факторы поля, контролировать разрушительные силы в себе самом [414—416].

7. *Когнитивная простота/сложность* восприятия отражается всего многомерности — количестве биполярных координат, посредством которых субъект воспринимает и описывает объекты и других людей [377]. Диагностические процедуры строятся на основе тестов на различность конструктов («техника репертуарных решеток»), где испытуемый устанавливает меру сходства между субъектами, формируя собственные оценочные понятия. Высокая степень сложности конструктивной системы означает, что человеку присуща многомерная модель реальности с множеством взаимосвязанных сторон. Низкая сложность конструктивной системы свидетельствует об упрощенном понимании реальности на основе учета ограниченного набора сведений и стереотипов.

8. *Рефлексивность/импульсивность* отражает склонность субъекта к более или менее развернутому и детальному анализу ситуации при необходимости принятия решения, особенно в условиях неопределенности [376]. Импульсивные испытуемые склонны быстро реагировать на проблемную ситуацию, гипотезы и решения ими принимаются без тщательного обдумывания. Рефлексивные отличаются более низким темпом реагирования, тщательным анализом альтернативных стимулов, уточнением гипотез с учетом степени их правдоподобия.

9. *Категоризация/концептуализация* отражает склонность субъекта в задачах на классификацию использовать понятия на основе внешнего сходства стимулов, либо их функциональных отношений [375]. Конкретная/абстрактная концептуализация отражает особенности понятийной сферы человека. Для «конкретных» субъектов типичны следующие качества: склонность к «черно-белому мышлению», зависимость от статуса и авторитета, нетолерантность к неопреде-

ленности, стереотипность мышления, зависимость от физических свойств внешних воздействий и т.п. Для «абстрактных» субъектов характерны свобода от непосредственных свойств ситуации, ориентация на внутренний опыт в объяснении реальности, склонность к риску, независимость, гибкость, креативность [371].

Помимо вышеуказанных, наиболее изученных, в литературе описаны и другие стили: уменьшительный/увеличительный, концептуальный/перцептомоторный и другие (см. обзоры: 374, 391, 384, 376, 396, 410).

### 1.3. ДИСКУССИОННЫЕ ВОПРОСЫ ПРОБЛЕМЫ КОГНИТИВНЫХ СТИЛЕЙ

Обнаруживая стиль в различных психологических проявлениях (восприятие, память, мышление, поведение, деятельность, общение и др.), исследователи по-разному определяют его. В частности, под стилем понимаются:

предпочитаемый способ когнитивного анализа и структурирования своего окружения [416]; относительно стабильная система когнитивных контролирующих принципов, обеспечивающих возможность индивидуальных реалистически-адаптивных форм отражения происходящего, и выступающая в качестве опосредствующего звена междумамерениями личности и требованиями объективной ситуации [366, 356]; профиль умственных способностей [356]; стабильные черты высшего порядка, оказывающие устойчивое влияние на способы проявления когнитивных и аффективных процессов [410]; компенсаторный механизм — стабильная стратегия контроля, направляющая потребность в адекватные действия, организуя когнитивные и аффективные процессы таким образом, чтобы уменьшать конфликт и в то же время проявить индивидуальные особенности [379]; устойчивые индивидуальные различия в способах организации и переработки информации и приобретения опыта [358]; совокупность критериев предпочтения личности для построения своего образа мира [9].

При различии определений стилей тем не менее сохраняется взаимосвязанная совокупность отличительных признаков этого психического образования (в частности, отличающих стили от способностей), а именно — **когнитивные стили** это: процессуальная, инструментальная характеристика познавательной деятельности, определяющая способ получения того или иного когнитивного продукта; это «сквозная» операциональная характеристика для всех уровней когнитивной сферы (ощущений, восприятия, внимания, памяти,

мышления); биполярное измерение, когда стиль описывается как одна из двух крайних форм реагирования (полезависимость/полenezависимость, импульсивность/рефлексивность и т. п.); устойчивая во времени, стабильная и универсальная характеристика субъекта; отражение качественного своеобразия деятельности субъектов (они могут быть более или менее успешными в зависимости от ситуации решения задачи).

Изначально феноменология когнитивных стилей определялась с учетом ряда положений, отличающих их от других психических реальностей: 1) отражающие когнитивные различия стили отождествлялись с неспособностью познавательной деятельности, а с способами ее осуществления; 2) проявляясь в познавательной сфере, они выступали как отражение личностной организации в целом, как ее подсистема или как «проекция» личности на познавательную сферу; 3) стили понимались как актуализация познавательных структур, как более высокая форма интеллектуальной активности, определяющая координацию и регулирование основных, «базовых» познавательных процессов; 4) стили трактовались как «посредствующее звено» между познавательной сферой и личностью, определяющего индивидуальное своеобразие протекания когнитивных процессов [160, 317, 330, 389].

Однако в последующем были накоплены факты, разрушающие очевидность некоторых первоначальных стилевых исходных положений. В одних работах констатируются связи параметров стилей и особенностей поведения или успешности субъектов в определенных ситуациях, в других исследованиях эти данные не подтверждались [см. обзоры: 160, 317, 330, 389]. Отмечается неоднозначность связей и отношений когнитивно-стилевых параметров и других психологических образований. Так, по мнению В. Колги [148], в параметрах, выделяемых Меннингерской школой, более отчетливо представлены инструментально-динамические особенности познавательных процессов, а в таких параметрах, как полезависимость и рефлексивность, проявляется скорее уровень когнитивного развития. Согласно данным А. С. Кочаряна [159] оба полюса когнитивно простого/когнитивно сложного стиля неоднозначно связаны с успешностью. Поэтому этот стиль следует понимать как полиморфное образование, которое может быть стилевым, уровнемым, ситуативным. С. В. Калашников (1979) в структуре ригидности выделяет ее содержательный и формально-динамический уровни. Неоднозначность связей с интеллектуальной успешностью разных параметров КС и их разных полюсов отмечают многие авторы [146, 317, 367]. Например, М. А. Холодная рассматривает КС как специфическую форму особенностей организации интеллекта и потому скорее как уровеньную



характеристику индивидуальности, чем как только лишь процессуальную. И.П.Шкуратова [330] констатирует, что вопрос о степени независимости КС от уровня интеллекта и креативности должен решаться для каждого параметра отдельно. Противоречивость данных, нередко отсутствие статистически значимых корреляций между полезависимостью и свойствами личности в своем обзоре отмечает Ф.Мак Кеннай [389].

Стабильность когнитивно-стилевых параметров также остается открытой проблемой [330]. Эмпиризм исследований КС и вытекающие из этого затруднения в их теоретическом обосновании отмечает ряд авторов [9, 317, 394].

Для систематизации накопленного знания особое значение приобретают вопросы взаимосвязей различных стилей, а также о месте стиля в структуре индивидуальности. Как отмечает М.А.Холодная, с одной стороны, на операциональном уровне используются довольно простые измерительные процедуры, с другой — различия в КС интерпретируются достаточно широко: стиль рассматривается как «функциональная единица личности в целом, «снямая» не только когнитивные, но и мотивационные, эмоциональные и другие свойства субъекта» [317, с.58]. Более того, в исследовании проблемы формируются установки по пониманию сущности личности через непосредственное изучение КС [148, 415, 410].

В понимании Г.Уиткина [415] полезависимость/полenezависимость как частный компонент входит в более широкое психологическое измерение, проявляющееся в артикулированном когнитивном функционировании, в артикулированном восприятии собственного тела, в чувстве автономии и собственной личности, в структурах контроля и типах защит. Согласованность основных типов проявления психологической дифференцированности позволяет говорить о ней как о стиле жизни.

Р.Гарднер [366, 367] выделяет две группы взаимосвязанных стилей: 1) когнитивная сложность, полenezависимость, гибкий контроль, широкий диапазон эквивалентности; 2) когнитивная простота, полезависимость, ригидность, узкий диапазон эквивалентности.

Два общих стиля по способу оперирования входной информацией выделяет В.А.Колга [147]. Общие типы образуют противоположные полюса трех стилей: полenezависимость, гибкость контроля, толерантность к нереальному опыту (наиболее эффективный тип) — полезависимость, ригидность, неустойчивость к нереальному опыту (менее эффективный тип). Вторая основа его классификации — масштаб оценочных шкал.

Одна из наиболее известных моделей, в которой КС рассматриваются как опосредствующие звенья, интегрирующие когнитивные

и эмоциональные проявления, предложена Уорделлом и Ройсом [410]. Высший уровень интегральной индивидуальности образует система ценностей и смыслов, низшие уровни — системы стилей. Различаются три общих стиля: рациональный, эмпирический, метафорический. Рациональный стиль характеризует установку человека корректировать образы действительности посредством рационального анализа и синтеза идей; эмпирический стиль — за счет опоры на свой опыт и активность восприятия; метафизический — за счет использования метафорического опыта, интуиции, сознательных и бессознательных механизмов психики. В рамках подобных трех общих «частные» когнитивные стили образуют стиливые иерархии в зависимости от выраженности в них когнитивных и аффективных компонентов. Общие стили связаны также с определенными типами познавательных способностей и эмоциональных качеств человека.

Когнитивные стили в структуре интегральных моделей личности включают и российские психологи [181, 194, 200].

В целом опыт построения интегральных моделей КС личности может быть расценен как теоретический поиск, как «попытка подойти к пониманию природы когнитивных стилей и их роли в конструировании психологической организации индивидуальности» [317]. Не претендуя на исчерпывающий анализ проблемы, мы обозначим важные, на наш взгляд, аспекты ее изучения, которые являются общими для всех исследований стилей (когнитивных, индивидуальных стилей деятельности, стилей руководства и лидерства, стилей жизни и поведения) и образующие своеобразное *«общестилевое проблемное поле»*. Укажем основные из них: 1) неоднозначность соотношения инструментальных и уровневых проявлений когнитивного стиля; 2) сложность и неоднозначность взаимосвязей стиливых параметров в других проявлениях личности; 3) эмпиризм, независимость разных исследований, делающие актуальным вопрос о соотношении разных параметров выявленных стилей; 4) стабильность когнитивно-стиливых проявлений.

### **Выводы:**

1. Многочисленные исследования когнитивных стилей (когнитивных контролей) характеризуются эмпирическим подходом к проблеме. Накопленные данные не всегда подтверждаются в независимых исследованиях, что указывает на наличие «скрытых факторов».
2. Имеет место разнообразие подходов к пониманию феномена «когнитивный стиль», к числу выделяемых стилей и методик их изучения. В последние годы предпринимаются попытки систематизации накопленных данных.

## 1.4. СТИЛИ ЖИЗНИ

### (поведения, общения, активности)

Концепция жизненного пути личности разрабатывалась с 1930 годов Ш. Бюлер, П. Жане, С. Л. Рубинштейном. Сначала веком понятие стиль жизни активно используется в философской и социологической литературе. Например, Т. Верлен, М. Вебер, В. Уорнер связывали стиль жизни людей с их принадлежностью к тому или иному социальному классу, социальному слою, с вовлеченностью в тот или иной вид трудовой деятельности. Все это формирует у людей определенную манеру одеваться, общаться, способы проведения досуга и т. п. Стиль жизни выступает механизмом сохранения барьеров между социальными слоями, средством поддержания устойчивого равновесия в обществе.

А. Адлер [344] ведущее значение в формировании стиля жизни личности отводил начальному периоду социализации ребенка в семье. Формирующиеся attitudes опыта ребенка определяют тот характер, каким он будет обладать, когда станет взрослым. Стиль жизни, по А. Адлеру, означает целенаправленность, целостность и уникальность индивида, субъективную детерминацию его действий. При этом стиль жизни формируется под воздействием не столько объективной реальности, сколько субъективного отражения личностью обстоятельств ее жизни, целей и смыслов, которых человек придерживается в жизни.

Проблема стиля жизни (поведения, активности, общения) по своему объему и содержанию чрезвычайно широка, количество посвященных ей исследований постоянно возрастает. Однако еще не определено место понятия «*стиль жизни*» в системе категорий, описывающих жизнедеятельность личности, а само понятие «стиль жизни» признается не установившейся категорией [305]. Отметим также, что категория «поведение» в отечественной психологии менее разработана, чем категория «деятельность» [343]. Нам представляется возможным выделить несколько подходов к изучению проблемы.

Под *концептуальным подходом* будем подразумевать изучение проблемы на базе более общих философских, социологических и психологических категорий [1-6, 19, 157].

В коллективной монографии [162] понятие «стиль жизни» определяется и выводится из понятия «образ жизни». Такой подход реализуют и другие исследователи, например, Л. И. Анцыферова, В. Тодоров [305]. Если понятие «образ жизни личности» фиксирует основные формы и способы ее связи с обществом, отражает социальные принципы организации способов жизнедеятельности, то понятие «стиль жизни» воспроизводит варианты жизнедеятельности,

возможные и выбранные личностью в рамках данного образа жизни. Стиль жизни проявляется во всех сферах, областях общественной и частной жизни личности: в структурированности видов деятельности и времени, в профессиональных стилях деятельности, в манере поведения и др. Но говорить о стиле можно лишь при наличии определенного уровня духовного развития личности; компоненты стиля жизни должны наполниться глубоким личностным смыслом, прежде чем стать «системообразующими». Стиль жизни детерминирован в основном микросредой (нороль малых групп недостаточно изучена) и индивидуальными особенностями человека (свойствами нервной системы, характером, социальными установками, потребностями, ценностными ориентациями) и во многом определяет уровень и меру реализации образа жизни. Стиль жизни характеризует деятельностное самовыражение личности.

Итак, стиль жизни выступает производным явлением от образа жизни. Он складывается в рамках определенного образа жизни как результат социопсихологического развития человека в целом. Л. И. Анцыферова конкретизирует это положение: «...Под психологическим стилем жизни мы понимаем психологически механизмы социальной жизнедеятельности» [19].

Если в вышеизложенной концепции стилей жизни личности допускается его спонтанное формирование, то К. А. Абульханова-Славская [6] настаивает на активной роли субъекта. Исходя из представлений С. Л. Рубинштейна о личности как субъекте своей жизни, который связывает ее линии своим собственным «узлом», она раскрывает активную роль личности через понятие «стратегия жизни» и «жизненная позиция», полагая «образ жизни» недостаточно информативным понятием. Под жизненной стратегией понимается способ самоопределения личности, обобщенный на основе жизненных ценностей и отвечающий основным потребностям личности. Жизненная стратегия выступает как способность личности соединять свои индивидуальные особенности — статусные и возрастные — с требованиями общества и окружающих. В характеристике стратегии жизни как принципиальной способности «к соединению своей индивидуальности с условиями жизни» [с. 245], в подчеркивании неповторимости способа жизни личности, ее организации, находит содержательное отражение и развитие понятие «стиль жизни».

Своеобразную концепцию предлагает Б. Б. Коссов, понимая под стилем жизни человека устойчивую систему способов жизнедеятельности, определяемую соотношением свойств личности и объективных требований деятельности. В отличие от образа жизни стиль жизни включает не объективные условия жизнедеятельности, а лишь их субъективное отражение [157, с. 17]. Стили жизни рассматривают-

ся как многомерная многоуровневая структура. Первый ее уровень включает две группы переменных: а) основные жизненные установки и ценностные ориентации, мировоззрение и умения; б) основные виды занятий человека. Второй уровень описывает основные формы проявления переменных первого уровня посредством трех признаков: обобщенности, объективности, близости к идеалу. Третий уровень отражает соотношения признаков второго уровня.

Второй поход к проблеме стиля жизни можно условно определить как **интегральный**, когда понятие «стиль жизни» (или близкие ему по смыслу феномены) выделяется на основе синтеза более элементарных и достаточно изученных компонентов. Такой подход представлен в работах [65, 66, 148, 181, 329, 330, 410, 414]. Наиболее последовательно данный подход реализуется в работах В.С. Мерлина, Б.А. Вяткина и их учеников. В.С. Мерлин, вводя понятие «интегральная индивидуальность», выделяет стили разного уровня: индивидуальные стили жизнедеятельности (алиментарной активности и моторики) — индивидуальные стили деятельности (системы операций) — индивидуальные стили общения (последние подобны индивидуальным стилям жизни по А. Адлеру). Стили всех уровней выполняют системообразующую функцию, интегрируя свойства индивидуальности в гармоничное целое. Отдельные стили имеют «не глобальный, а частный характер. Однако, по мере того, как усвоенные индивидуальные стили более всесторонне охватывают разные виды деятельности, более полно и всесторонне происходит взаимное согласование свойств индивидуальности и ее гармонизация» [200, с. 194].

Если, по В.С. Мерлину, в качестве основного звена, опосредствующего взаимосвязи разноуровневых индивидуальных свойств, рассматривается индивидуальный стиль, то Б.А. Вяткин выделяет новое опосредствующее звено — активность субъекта, опираясь на разработку вопроса К.А. Абульхановой-Славской, Э.А. Голубевой, И.А. Джидарьян [6, 78, 92]. Изучение условий развития интегральной индивидуальности Б.А. Вяткиным с сотрудниками показало, что человек сам начинает искать наиболее эффективные приемы и способы деятельности и общения лишь в тех случаях, когда изменяются (повышаются) требования деятельности, т. е. когда он сам проявляет определенную активность. Современное представление об активности исходит из понимания ее как меры взаимодействия субъекта с окружающей действительностью, «как такого способа самовыражения и самосуществования личности в жизни, при котором достигается (или нет) ее качество как целостного, самостоятельного и саморазвивающегося субъекта» [6, с. 18]. И.А. Джидарьян отмечает, что «активность

не является абсолютной и исходной характеристикой психического, а приобретает свой реальный смысл лишь в сопоставлении со своей противоположностью — пассивностью. По параметру активность — пассивность достигается более качественная характеристика психических явлений... С понятием пассивности связываются в них не просто представления об отсутствии какой-либо активности или об ее меньшей интенсивности, а идея о качественно другом, более низком уровне функционирования психического» [92, с. 87]. Активность и пассивность — это два уровня функционирования психического, отражающие не только количественные, но и качественные характеристики психической деятельности. Свою транзитивную функцию (создание новых связей и отношений между разнородными индивидуальными свойствами) деятельность приобретает только тогда, когда она осуществляется на более высоком уровне активности.

Таким образом, не только индивидуальные стили деятельности и общения, но и стили разных видов активности выступают как звенья, опосредствующие характер взаимосвязей разных свойств в структуре интегральной индивидуальности.

Различают такие виды активности, как моторная, сенсорная, интеллектуальная, эмоциональная, волевая, коммуникативная, социальная и др. Очевидно, что в каждой деятельности, в каждом возрасте один или одновременно несколько видов активности, в силу большей значимости для развития индивидуальности, в данных условиях выступают как ведущая активность. Стиль активности рассматривается как системное образование (многоуровневое и многокомпонентное), которое выполняет как компенсаторную (приспособительную), так и системообразующую функцию. Индивидуальные стили активности (моторной, волевой, эмоциональной, коммуникативной) в специфической деятельности выступают и как условия приспособления индивидуальности к требованиям деятельности, и как условия, опосредствующие разнородные связи в интегральной индивидуальности. Основные признаки стилей активности: а) обусловлены разнородными индивидуальными свойствами и направлены на достижение успеха в деятельности; б) являются ведущими для определенного периода возрастного развития или для специфической деятельности; в) выполняют системообразующую (гармонизирующую) функцию; г) могут проявляться стихийно в соответствующих условиях и формироваться целенаправленно [66, 79, 230, 274, 334].

Многообразие стилей, по мнению И. П. Шкуратовой [329], делает «актуальной задачу интеграции отдельных стилевых проявлений в целостную структуру» [329], которую можно представить следующим

образом. Структура инструментальной стороны индивидуальности — матрица, образованная осями «личность» и «жизнедеятельность», внутри которой находится поле стилевых образований. Строками матрицы являются уровни жизнедеятельности от самого обобщенного, каким является стиль жизни, до первого, самого конкретного (например, индивидуального стиля реакций). Столбцами матрицы выступают стили, относимые к определенным личностным сферам, и имеющие всепроникающий характер: когнитивные, когнитивно-аффективные, аффективные и мотивационные стили. Второй уровень стилей жизнедеятельности занимают частично перекрывающиеся сферы стилей деятельности и общения; их наложение определяет особый вид общения, подчиненный предметной деятельности.

В соответствии с компонентами общения, выделяемыми Г. М. Андреевой [16], можно указать на коммуникативный, интерактивный и социально-перцептивный стиль общения. Личностные стили тоже имеют многоуровневое строение.

Сходным образом представляет иерархическую структуру стилия А. В. Либин [381]. Первый уровень стилия образует «Система субъективных предпочтений» («семантические предпочтения»); второй — субъект-субъектный баланс; третий — стратегии приема и переработки информации («когнитивные стили»); четвертый — интегральные стратегии взаимодействия со средой («индивидуальные стили деятельности», «стили межличностных отношений», «тип снятия конфликта»).

Третий подход к проблеме стилей жизни можно обозначить как *«эмпирический»*; он предполагает изучение и описание разных моделей, вариантов, стратегий поведения, отношения, общения, которые могут быть оценены как более частные проявления стилия жизни человека в какой-либо определенной сфере. Например, А. Я. Варга [50] в основе сложившегося стилия семейного воспитания находит определенное родительское отношение (РО) к ребенку. РО — это целостная система разнообразных чувств по отношению к ребенку, поведенческих стереотипов, практикующихся в общении с ним, особенности восприятия и понимания характера ребенка, его поступков. Различают пять детерминант РО: особенности личности родителя; психологические особенности ребенка; особенности супружеского общения; социокультурное влияние; этологический фактор. В структуре родительского отношения выделено три образующих: интегральное эмоциональное принятие или отвержение ребенка; межличностная дистанция в общении; форма и направленность контроля. Характерно, что структура родительского отношения у лиц, не справляющихся с воспитанием ребенка, искажена.

Согласно И.Л.Руденко [246], стиль общения представляет собой многомерное явление. Стиль формируется при непосредственном влиянии личностных образований и представляет собой совокупность обобщенных способов и характеристик межличностного общения. Конкретный стиль общения образуется под влиянием двух факторов: личностного и ситуационного — и представляет собой устойчивый способ реализации мотивационных тенденций в конкретных условиях общения. В моделях стиля межличностного общения в качестве личностной детерминанты рассматривается направленность личности («Я — централизация», «Другой — централизация», «Я — Другой — интеграция»); в качестве ситуационной — позиция, занятая субъектом по отношению к партнеру (превосходство партнера, превосходство над ним, равенство).

По мнению С.П.Безносова [31], индивидуальный оценочный стиль выражается в характерном способе оценки личностью тех или иных событий и проявляется как в тактике оценочных воздействий, так и в различии оценочных шкал. Предметом оценки являются ценностные субъект-объектные характеристики в отличие от просто объектных. Оценка может принимать разные моральные и материальные формы и выполнять разные функции: ориентации, мотивации, стимулирования, социализации и др. Индивидуальные параметры шкал сохраняют свою устойчивость вне зависимости от измеряемых объектов; различаются три типа оценивания: тенденция к занижению, нейтральности или завышению оценок.

Изучая оценочные отношения в системе «учитель—ученик» М.А.Борисова [44] показала, что оценочные эталоны «легких» классов у учителей более редуцированы, обобщены, схематизированы, чем эталоны «трудных» классов. Последние являются более развернутыми, индивидуализированными, разнообразными. Эталоны «трудных» классов у учителей низкой квалификации содержат только отрицательные оценки, у учителей-мастеров — положительные и отрицательные. Существует взаимосвязь оценочных отношений в системах «учитель—школьный класс» и «учитель—ученик».

Рассматривая общение учителя и ученика как двусторонний процесс, Д.А.Мишутин [203] выделил несколько детерминант: возрастно-половые особенности и подготовленность учащихся, тип урока, опыт учителя и стиль его руководства. Установлено, что учителя чаще обращаются к «сильным» учащимся и реже — к среднеуспевающим. Одни учителя предпочитают на уроке общение с классом в целом, другие — межличностное.



**Выводы:**

1. Центральными, ключевыми признаками, системообразующими факторами проблемы «стиля жизни» (активности, поведения, общения и т. п.) являются категории активности, смыслов и ценностей, точнее, система их взаимодействия.
2. Изучение стилей жизни находится в стадии методологического становления: единое представление еще не сложилось, подходы к изучению и классификации сильно различаются. Место категории «стиль жизни» в системе научных понятий еще не определено.
3. Широкий спектр отдельных эмпирических исследований отражает разнообразие стилевых проявлений человека, непосредственно относящихся к традиционным направлениям (когнитивные стили, индивидуальные стили деятельности, стили руководства).

## Глава 2

# СТИЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Проблема стиля... это проблема мастерства и его формирования, это проблема наивысших достижений в деле каждого.*

*Е.А.Климов*

Среди изучаемых в психологии стилей выделяются две группы, характеризующиеся непосредственной включенностью субъекта в специфически социально-технические и социальные системы, прямой связью с профессиональной успешностью его деятельности, необходимостью профессионального обучения, и следовательно, участием всех бессознательных и осознанных механизмов саморегуляции поведения и деятельности. Такие стили изучаются в сравнительно независимых подходах *индивидуальные стили деятельности* и *стили руководства*.

### 2.1. ПРЕДПОСЫЛКИ И СУЩНОСТЬ КОНЦЕПЦИИ «ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ СТИЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Отечественная концепция *индивидуального стиля деятельности (ИСД)* реализует не только особое понимание стиля как определенной психологической системы, но всегда подразумевает его связь с конкретными индивидуальными особенностями человека. Специфика концепции ИСД, разработанной В.С. Мерлиным и Е.А. Климовым [138, 139, 199-200] на основе достижений дифференциальной психофизиологии и дифференциальной психологии, состоит в том, что под стилем понимаются не отдельные элементы деятельности, а их определенное сочетание (система приемов и способов). Стиль обусловлен психологически (психофизиологически), но он не фатально детерминирован индивидуальностью субъекта, а формируется как «интегральный эффект взаимодействия субъекта и объекта» [139]. Стиль может изменяться при изменении условий деятельности. Формирование и развитие стиля связано с формированием и развитием

определенных индивидуально-психологических особенностей субъекта. Термин «индивидуальный стиль деятельности» используется «для понимания взаимоотношений объективных требований деятельности и свойств личности. В зависимости от объективных требований деятельности одни и те же свойства личности выражаются в разных стилях» [200, с. 166].

В работах по ИСД обычно приводят или несколько изменяют два его определения, данных Е. А. Климовым: в узком смысле слова это есть *«обусловленная типологическими особенностями устойчивая система способов деятельности, которая складывается у человека, стремящегося к наилучшему осуществлению данной деятельности»*; в широком смысле — *«индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей (типологически обусловленной) индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности»* [139, с. 49].

Исходными теоретическими положениями концепции ИСД, интегрирующей идеи Л. С. Выготского, А. Н. Леонтьева, П. Я. Гальперина, Б. М. Теплова, В. С. Мерлина и других, были следующие посылки: 1) есть стойкие личные качества, существенные для успеха деятельности, но практически невоспитуемые (т. к. они обусловлены типологическими свойствами нервной системы); 2) существуют разные по способам, но равноценные по конечному эффекту варианты приспособления к деятельности; 3) имеются широкие возможности компенсаторного преодоления слабо выраженных способностей; 4) формирование личности можно вести только с учетом внутренних условий наряду с внешними; 5) субъективное, будучи отражением объективного, обладает собственной активностью [139].

## 2.2. ИССЛЕДОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО СТИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В развитии концепции ИСД можно выделить несколько характерных этапов и подходов. Первый из них условно назовем *типологическим подходом* (конец 1950—1960-е гг.). Основными задачами достаточно широких исследований, проводившихся сначала под руководством В. С. Мерлина, а затем Е. А. Климова, были: 1) показать возможность успешной адаптации к требованиям деятельности лиц с разными биологически обусловленными особенностями психики (типологическими свойствами нервной системы); 2) доказать возможность существования разных видов индивидуального стиля в разных видах

деятельности; 3) показать социальную равноценность разных стилей деятельности, а значит — лиц с разными психологическими особенностями.

Первый этап в развитии концепции ИСД характеризуется выраженным гуманистическим пафосом исследований и выводов, а в методологическом аспекте — диалектичностью изучения систем профессиональной адаптации людей. Результатами их характерными особенностями проведенных исследований были: 1) выделение двух противоположных ИСД (что следовало как из методологического подхода, так и из методического инструментария: диагностировалось какое-либо однотипологическое свойство нервной системы); в конце 1960-х гг. стали выделять и третий, промежуточный стиль, но все три стиля описывались в рамках уже сложившегося подхода (например, [152]); 2) акцентирование внимания на качественном анализе феномена; постулировалось, что разные ИСД одинаково эффективны, различия в адаптации к требованиям деятельности разных по типологии субъектов подчеркивались сопоставлением двух противоположных стилей; 3) констатация того факта, что эффективный ИСД — это не просто совокупность всех наиболее рациональных приемов деятельности, а именно индивидуально-своеобразная система [139]; 4) описание своеобразия адаптации субъектов к требованиям деятельности на разных ее уровнях (операция — действие — деятельность); 5) объяснение успешности/неуспешности деятельности субъекта типологически адекватным (т.е. соответствующим типологическим свойством) или неадекватным ИСД, его стихийным формированием [139], полагая, что неэффективным «подлинный» ИСД быть не может [200]; 6) анализ ИСД путем обобщения (суммирования) особенностей деятельности, присущих работникам с определенными свойствами нервной системы, и таким образом, фактическое выявление не столько индивидуальных, сколько групповых (типовых) стилей.

Е.А. Климов [139] изучал ИСД ткачих-многостаночниц в зависимости от подвижности нервных процессов. Их деятельность предъявляет высокие требования к скоростным качествам работниц. Однако профессиональная продуктивность не зависела от подвижности нервных процессов. У ткачих складывались разные стили. ИСД «подвижных» трехстаночниц характеризовался успешным выполнением трудовых действий в повышенном темпе, колебанием скорости движений в зависимости от срочности ситуации, преобладанием срочных работ над предупредительными, выполнением последних лишь в случае явной необходимости, частыми дальними переходами для срочных работ и редко — для осмотра и предупредительных работ, частыми одиночными ориентировочными реакциями. «Инертные»

трехстаночницы отличались равномерным темпом работы, преобладанием предупредительных работ, выполняемых с учетом вероятности появления необходимости в этих действиях, преобладанием дальних переходов для осмотра и предупредительных работ над переходами для срочных работ, нечастыми, но суммарными («кучными») ориентировочными реакциями.

Сущность ИСД состоит в том, что человек сознательно или неосознанно учитывает свои индивидуальные особенности как объективные условия деятельности и в соответствии с совокупностью всех условий организует ее (скажем, делает поправки на свою инертность). Например, если ориентировочная деятельность «подвижных» направлена на выявление факта необходимости срочной работы, то у «инертных», не склонных к частому изменению деятельности и избегающих внезапных и экстремальных ускорений действий, ориентировочная деятельность в большей степени направлена на сигналы, предвещающие появление срочных работ. «Инертные» как бы прогнозируют вероятность появления экстремальных ситуаций и нередко с учетом этой вероятности выполняют предупредительные работы.

Согласно исследованиям Л.А. Копыловой [152] у слесарей-наладчиков с ослабой нервной системы в напряженных ситуациях простоя станков резко снижается активность (уменьшается число ориентировочных, контрольных и исполнительных действий). Поэтому компенсаторным механизмом у них выступает усиленная контрольная и профилактическая активность в спокойной ситуации. Стиль «сильных» (лиц с сильной нервной системой) отличается меньшими изменениями в напряженной ситуации и менее интенсивной и тщательной работой в спокойных ситуациях. ИСД «средних» в спокойных ситуациях более сходен с стилем «слабых», а при простоях станков — с стилем «сильных». Различаясь по силе нервной системы, наладчики не отличались по нормам выработки и количеству брака.

ИСД токарей с высокой подвижностью нервных процессов (атак-желательностью) отличается склонностью к смене деятельности и варьированию темпа работы, чередованию ориентировочных действий с исполнительскими. Стиль «инертных» характеризуется постепенным вхождением в работу и повышением ее темпа, стабильностью и склонностью к стереотипным действиям, развернутой ориентировкой и совмещением рабочих действий. «Инертные» в большей мере руководствуются правилами, требованиями, лучше рассчитывают свои действия. В их стиле много вспомогательных приемов, облегчающих выполнение основных действий. (Аналогичные приспособительные приемы водителей выделяет Я. Стреляу, 1974). Благодаря аккуратности и планированию у них меньше корректировок, контроль сводится к констатации полученных результатов. «Подвижные»

лучше и легче приспосабливаются к новым условиям заданиям. В целом ИСД «подвижных» имеет характер регулирования, стиль «инертных» — характер управления [265, 267, 335].

В ИСД учащихся А. К. Байметов [30] выделил следующие три взаимосвязанных групповых фактора, которые объединяют особенности стиля, обусловленные силой нервной системы. 1. *Динамика втягивания в работу и степень умственной утомляемости*. Стиль «сильных» характеризовался высокой работоспособностью учащихся, постепенным вхождением в работу и последовательностью перехода от легких к более трудным заданиям. Специфика ИСД «слабых» — частые перерывы, выполнение сначала трудных, а затем легких заданий. 2. *Объем умственной деятельности*. У «сильных» отмечена малая продолжительность подготовительных и контрольных действий, их слитность с исполнительскими действиями; исправления и дополнения они делают по ходу работы и могут выполнять несколько заданий параллельно. У «слабых» — продолжительность и отдаленность контрольных и подготовительных действий, последовательность выполнения задания. 3. *Влияние нервно-психического напряжения*. В таких условиях наблюдается улучшение работоспособности у «сильных» и ухудшение у «слабых».

Результаты исследования привели А. К. Байметова к выводу, что при соответствующей организации занятий (возможностью пользоваться черновиком, дозировкой порций работы, адекватной мотивацией) продуктивность умственной работы «слабых» не снижается, а даже повышается. Сам же ИСД понимается «как способ наиболее успешной реализации активного, творческого отношения к деятельности и непосредственно соотносится с способностями, выступая как один из наиболее общих компонентов способностей» (1968, с. 4). Аналогичные особенности стилей учебной деятельности выделяют Н. С. Лейтес, М. Б. Прусакова [175, 176, 234] и др. Свойства нервной системы проявляются и в особенностях памяти: у «сильных» доминирует функция запечатления, у «слабых» — осмысления, смыслового перекодирования [77].

ИСД изучался как на уровне деятельности в целом, так и на уровне действий и способов. Например, если одни акробаты увеличивают высоты траектории в сальто за счет наращивания скорости разбега, то другие — за счет развития прыгучести. «Инертные» достигают повышения темпа кувырков более плотной, чем у «подвижных» группировкой. Для обеспечения точности приземления «инертные» заблаговременно снижают темп выполнения последнего элемента [201, 342]. При выполнении акробатических фигур в свободном падении парашютисты-холерики склонны «крутить» их на большой скорости вращения заметными остановками между фигурами. Меланхолики

отличает большая скорость и точность выполнения фигур; флегматиков — глубокая группировка, четкость и размеренность движения, плавность переходов от одной фигуры к другой [174].

Еще пример. У «подвижных» и «инертных» гребцов формируются разные способы удержания равновесия: за счет уращения корректирующих движений либо повышения вестибулярно-кинетической чувствительности. При направленном формировании ИС целесообразно изменение/развитие наименее стойких качеств, а именно: развития вестибулярно-кинетической чувствительности у «инертных» и частоты корректирующих движений — у «подвижных» [323]. Различаются гребцы и своеобразием обеспечения скорости движения: за счет максимализации усилий либо преимущественно за счет повышения темпа гребли. «Силовики» характеризуются инертностью, «темповики» — подвижностью нервных процессов. Фиксация внимания спортсмена на своих ведущих качествах способствует снижению психического напряжения и более успешному выступлению на соревнованиях [115].

Второй этап исследований (1970—80 гг.) — назовем его *эмпирическим подходом* — характеризуется территориальной и профессиональной широтой исследований. На этом этапе имели место: 1) успешное наложение концепции В.С. Мерлина и Е.А. Климова на эмпирически сложившиеся классификации видов деятельности, эмпирически выделяемые профессионально важные качества, например, стили водителей грузового и пассажирского транспорта; в спорте — атакующий, контратакующий, защитный, игровой, силовой, темповый стили [119, 121—123, 229]; 2) широкое использование методов математической статистики для выделения, обоснования и описания ИСД; всего рассматривается 3-5 стилей [232, 281, 306]; 3) психодиагностика не отдельных свойств, а комплексов психологических и психофизиологических особенностей; постановка вопросов о необходимости диагностики именно психофизиологических комплексов [121—123, 306], и о связи психофизиологических свойств с состоянием субъектов деятельности; 4) успешное использование концепции для изучения ИСД в видах деятельности с предельно высокими требованиями к профессионализму исполнителей (в частности, в спорте высших достижений); изучение связи стилей и сравнительной результативности субъектов [121—123, 135, 275—293].

Примером характерных для второго этапа исследований является работа З.И. Вяткиной [67], которая выделяет три стиля деятельности учителей физической культуры, обусловленных силой и подвижностью нервных процессов: организационно-коммуникативный, конструктивно-организационный и конструктивно-коммуникативный. Ранее описанные Н.И. Петровой [223] ИСД «подвижных» учителей

литературы соответствуют организационно-коммуникативному стилю (присущему лицам с сильной и подвижной нервной системой). Для этих учителей характерны склонность к импровизации, использование разнообразных методических приемов обучения и способов педагогического воздействия, экспромты и непринужденный характер общения. Их стилю присущи элементы настроения, разнообразие форм и средств общения с учащимися (юмор, мимика и т. д.), наказание учащихся за нарушение дисциплины, повышение тона. Конструктивно-организационный стиль учителей с сильной и инертной нервной системой сходен со стилем «инертных» учителей литературы. Им свойственны тщательность подготовки к уроку, следование намеченному плану, равномерный темп проведения урока, заблаговременность организации учащихся и стремление предупредить возможные нарушения дисциплины, однообразный и устойчивый репертуар дисциплинарных воздействий, ровный, преимущественно спокойный тон обращения к учащимся. Конструктивно-коммуникативный стиль, свойственный учителям с слабой нервной системой, предполагает: тщательность подготовки к уроку и соответствие намеченному плану, повышенное внимание к организации класса в начале урока, предупреждение возможных нарушений дисциплины, ровный, спокойный тон обращения, интенсивное деловое общение, предварительно обдуманное взаимоотношение с учащимися, широкое использование системы индивидуальных заданий и поручений.

Значительный вклад в развитие представлений об ИСД в 1970—80 годы был сделан Е. П. Ильиным. Он выделил три типа адаптации субъекта к деятельности: приспособление субъекта к деятельности, приспособление деятельности к субъекту и их взаимное «уравновешивание». Механизма адаптации рассматривается как взаимодействие свойств нервной системы и способностей, мотивации и результативности деятельности. При этом констатируется, что ИСД способствует проявлению способностей, но не компенсирует их отсутствие. Е. П. Ильиным с сотрудниками предложены решения вопросов об энергетической стоимости ИСД, их большей или меньшей результативности.

Если основные проявления ИСД достаточно изучены, то предпочтения и выбор человеком определенной деятельности изучены меньше. Склонность человека к определенной виду активности и его удовлетворенность своим трудом имеют важное значение для оценки успешности деятельности. По мнению В. С. Мерлина, определенный ИСД «выбирается не только потому, что он успешнее, но и потому, что он приносит большее эмоциональное удовлетворение, вызывает состояние внутреннего комфорта» [200, с. 100]. Значимость «эмоционального гнозиса» подчеркивает Е. А. Климов [140].



По мнению Е. П. Ильина, природные комплексы типологических свойств нервной системы влияют на мотивы и способности и достаточно жестко предопределяют возможности человека, «способствуя или не способствуя проявлению качества». Роль типологического (психофизиологического) комплекса для успеха в экстремальной деятельности является решающей, и не всегда его влияние может быть компенсировано другими свойствами. Поэтому в некоторых видах деятельности иметь высокую производительность, результативность, успеваемость могут люди с различной типологией, но не любой. Е. П. Ильин выделяет комплексы боязливости (слабая нервная система, подвижность торможения, преобладание «внешнего» торможения), монотонности (слабая нервная система, инертность нервных процессов, преобладание «внешнего» торможения и «внутреннего» возбуждения) и другие [120—123].

Категорично высказываясь за отбор персонала, В. М. Матвеев отмечает случаи, когда и «слабые» успешно справляются с обязанностями оператора энергосистемы, объясняя эти факты «функциональной тренированностью», а также компенсаторными приемами, которые «слабые» используют для уменьшения своей эмоциональной напряженности в аварийной ситуации [195]. Выделяя два типа профессиональной пригодности, К. М. Гуревич констатирует, что «каждый человек может овладеть любой профессией, но все дело в том, сколько на это понадобится сил и времени» [85, с. 5]. Е. П. Ильин признает, что высокие достижения возможны и у лиц с «нетипичными» особенностями, что успехи и уровень достижений определяется прежде всего социальными факторами [122].

Важным является отдельный вопрос «полярности — центра», (имеется в виду одинаковая результативность лиц полярными показателями какого-либо свойства, которые отличаются по результативности от «средних»). Е. П. Ильин [122] отмечает, что чаще более результативными бывают «уравновешенные» и «средние». По мнению В. Н. Клещева и А. В. Родионова [136] в боксе чаще успеха достигают «крайние», а не «средние». Согласно нашим данным, в дзюдо чаще успех сопутствует «слабым» и «сильным» и реже «средним» [281].

Вместе с тем, на втором этапе концепция ИСД рассматривается наравне с прикладной задачей профотбора; обсуждение эффективности деятельности субъектов с разными индивидуальными стилями приводит исследователей к компромиссным выводам; факты, противоречащие концепции ИСД, воспринимаются как частные, и делаются попытки «улучшения» концепции, что ведет к размыванию понятия «индивидуальный стиль деятельности» [135, 229]. Нередко место анализа индивидуального стиля как системы констатируются связи больших массивов данных психодиагностики и выделенных элементов

деятельности. Имеет место отрыв «системы способов деятельности» от «системы психологических средств» и описание одной из них [105, 135, 229]. В совокупности эти тенденции отражают заметный спад интереса к проблеме; резко уменьшается число исследований стиля на модели профессиональной деятельности; активно изучается эта проблема только на материалах спорта. Как развитие концепции, так и критика ее, касаются лишь отдельных положений: соглашаясь с одними, оппоненты достаточно резко критикуют другие.

Третий этап развития исследований ИСД — условно назовем его *естественнонаучным* — характеризуется тенденцией к интеграции знаний о стиле и его детерминантах. В 1980-е годы в отечественных исследованиях ИСД выделяются два пересекающихся подхода: предпочтительное использование зарубежных концепций когнитивного стиля [106, 147] и постановка вопроса об иерархии стилей и детерминант стиля [102, 120—122, 194, 198, 295—304, 337]. Но вернее было бы говорить не столько о развернутых исследованиях в этом направлении, сколько о фактах постановки таких задач. Наиболее заметными явлениями на третьем этапе можно считать работы Е. П. Ильина с сотрудниками и результаты представителей Пермской школы под руководством Б. А. Вяткина.

Накопление научных данных по проблеме стиля к 1990-м годам расширяет привычные методологические границы и приводит к выводам, отличным от некоторых исходных посылок концепции ИСД [200, 139]. Так, Л. Я. Дорфман [100—102] на модели эмоциональных стилей развивает концепцию интегральной индивидуальности («метаиндивидуальный мир»), анализирует механизм внутренних и внешних детерминант личности — «двойственность качественной определенности индивидуальности (как самостоятельной системы и как подсистемы взаимосвязанных с ней систем)». Среди детерминант стиля он выделяет не только индивидуальность субъекта, но и «особенности художественных предметов» и «структурированность художественного материала», фактор «эмоциональных предпочтений». Эмоциональные предпочтения влияют на выбор исполнителями музыкальных произведений и танцевальных партий. Стили обуславливают инструментальную сторону активности исполнителей их эмоциональными представлениями в составе художественных образов. В структуре эмоциональных стилей выделяются несколько звеньев: эмоциональные представления — когнитивные операции — материальные модели эмоциональных представлений, обеспечивающие художественную коммуникацию. (Аналогичная структура стиля выделена и в наших исследованиях [281—293].)

Отмечая компенсаторную и регуляторную функции стилей, М. Р. Щукин [337] обращает внимание на роль опыта субъекта в ста-

новлении его ИСД, на значимость «более удобных условий деятельности» (подготовка к работе и ее организация, выбор ситуаций и заданий) и подчеркивает возможность формирования рациональных и нерациональных стилей и разной успешности субъектов (что ранее отрицалось [139, 200]), а в совместной деятельности «целесообразность объединения учащихся с противоположными индивидуальными характеристиками». Результаты его исследований свидетельствуют о выраженном прямо и отраженном, психологически опосредованном влиянии факторов среды на формирование эффективности стиля, не обязателенную успешность каждого субъекта в его адаптации к требованиям профессиональной деятельности. ИСД рассматривается как целостное образование, включающее систему внутренних условий, отражение субъектом внешних условий и требований деятельности, ее процессуальную и регулятивную сторону. При этом определяющей стороной стиля является взаимодействие внутренних условий субъекта (свойств личности и нервной системы, особенностей самооценок, интеллектуальных возможностей, компонентов опыта и индивидуальных реакций). Отмеченные факторы обеспечивают оценку как объективных, так и субъективных условий деятельности и таким образом создают предпосылки для ее совершенствования.

В системе саморегуляции деятельности выделяются механизмы адаптации, компенсации и коррекции. Процессуальная сторона ИСД, наряду с особенностями ориентировочных и исполнительных компонентов, характеризуется активностью субъекта в плане создания более удобных условий деятельности, отвечающих его индивидуальности. (Аналогичный феномен отмечался и нами [281—293]). ИСД имеют разные уровни развития и могут характеризоваться как рациональные и нерациональные. В нерациональных стилях приемы деятельности выходят за пределы оптимальных границ. (Это же отмечалось и нами на модели спорта [281—293]). Стили жизни, поведения, имеющие обобщенный характер и проявляющиеся в поведении, общении, познании и различных видах деятельности, М. Р. Шукин характеризует как стили в широком смысле, а в сравнении с ними стили деятельности — как стили в узком смысле.

В. И. Моросанова [205] углубленно изучает регуляторную функцию стиля, который характеризуется ею как интегратор «личностных переменных» и внешних условий. Стил ь включает как основные регуляторные процессы, так и регуляторно-личностные свойства субъекта. В разных стилях имеют место их различные комбинации и уровни развитости систем (гармонический и акцентуированные типы регуляции). Развитость и гармоничность стиля напрямую связаны с успешностью профессиональной и учебной деятельности человека.

### 2.3. ДИСКУССИОННЫЕ ВОПРОСЫ ПРОБЛЕМЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО СТИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

При изучении ИСД постепенно раскрывалось психологическое содержание стиля и аспекты его проявления. Общей особенностью сложившихся подходов можно назвать *статичность, ретроспективность и психоцентризм* анализа.

На протяжении 30 лет динамика индивидуального стиля практически не рассматривалась. Он изучался как устойчивая система приемов и способов деятельности. Стиль рассматривался на моделях деятельности с достаточно стабильными условиями. Даже если деятельность отличалась высокой вариативностью, использовались устоявшиеся схемы анализа. Исследования онтогенеза [139, 193] и функциональной структуры [281] стиля широкого развития не получали. Разработанная концепция позволяла анализировать стиль лишь в той степени профессионального мастерства, на которой находились испытуемые. Строить программу профессионального совершенствования тем более оценивать перспективы развития профессий концепция не позволяла.

Другой характерной чертой исследований ИСД можно назвать психоцентризм — установку психологов объяснять стиль как систему способов деятельности, детерминированную индивидуально-психологическими особенностями работника. Это принципиально важный факт. Для Е. А. Климова и В. С. Мерлина характерен широкий, системный подход в объяснении стиля (он понимается как интегральный эффект взаимодействия условий деятельности и индивидуальности субъекта), а постоянная опора в суждениях на индивидуально-психологические особенности — скорее методический прием, чем сущность концепции, то в работах их же учеников и последователей акценты смещаются: явно доминирует тезис о субъективной детерминации стиля (например [194; 336]). Между тем уже на первом этапе были накоплены данные, отражающие наличие определенных внутренних закономерностей в организации стилей. Например, удивительное сходство основных характеристик ИСД «слабых» и «инертных», «сильных» и «подвижных»; было отмечено, что ИСД — не просто сумма всех наилучших приемов работы и др.

Выделенные черты в изучении проблемы стиля (статичность, ретроспективность, психоцентризм) в значительной степени ограничивают возможности концепции. Подтверждением этого может быть целый ряд вопросов, очевидных с точки зрения практического внедрения результатов исследований ИСД и логично вытекающих из научной постановки проблемы, но не получивших еще достаточно-

го обоснования и решения: 1. Какой же стиль изучался — индивидуальный или групповой? В чем их общность и различие? Где и каким образом может иметь место методически корректный переход от гомотетического к идеографическому подходу в исследовании? 2. Сколько в каждом виде деятельности может быть «индивидуальных стилей деятельности»? 3. Всегда ли будет эффективным «истинный», «подлинный» (т.е. соответствующий психофизиологии и психологии субъекта) ИСД? Является ли эта величина абсолютной или относительной, зависящей от уровня требований деятельности к профессионализму и способностям субъекта? Каков механизм связи стиля и результативности? 4. Как происходят формирование и развитие стиля по горизонтали (на каждой ступени профессионального мастерства) и по вертикали (от новичка до мастера)? 5. Действительно ли ИСД детерминирован индивидуальностью субъекта?

### **Выводы:**

1. Концепция ИСД развивается, подтверждая свою теоретическую обоснованность и практическую значимость. В процессе развития концепции имеют место довольно значительные «отклонения» от ее исходных положений, противоречие данных и выводов разных исследователей.
2. В концепции ИСД еще не нашли разрешения некоторые достаточно актуальные вопросы (в частности, вопросы структурно-функциональной организации стиля).
3. Проявляется тенденция объединения концепции ИСД с другими концепциями стиля (когнитивного стиля, стиля руководства).

## **2.4. ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ И ИССЛЕДОВАНИЯ СТИЛЕЙ РУКОВОДСТВА**

Изучение проблемы стилей руководства и лидерства, начатое в рамках подхода «человеческих отношений», связано с этапами развития теории управления и организаций, доминирующими «моделями человека», отражающих методологические положения, достоинства и ограничения.

В развитии зарубежной теории **организаций** и управления эксперты выделяют несколько характерных подходов. Разработка идей Ф.У.Тейлора в 1920—50 годы А.Файолем, Л.Гьюликом, Л.Ф.Урвиком, Дж.Муни, А.Рилей, Э.Брегом, Р.Шелтоном, М.Вебером и др. получило наименование «классической школы» управления. Реальными достижениями школы стало внедрение научных методов

оценки в практику управления производством, обоснование распределения труда и его норм, принципов оплаты по труду, регулирование технологических процессов и деятельности людей, жесткое требование единоначалия.

Оставшиеся вне внимания «классической школы» социально-психологические аспекты поведения и деятельности людей — их мотивы, групповые нормы и отношения, проблемы конфликтов и сотрудничества, коммуникативных барьеров, неформальные организации — находят свое освещение в другом подходе, названном «человеческими отношениями» (1930—50 гг.). Главными выразителями данного подхода стали Э. Мейо, Ф. Ротлисбергер, М. Фоллет, Д. Мак-Грегори др. В рамках направления также активно обсуждались вопросы делегирования функций руководства и участия работников в управлении [365], взаимодействия формальной и неформальной **организаций** [390, 346], представления о мотивах работы и тактике управления [388, 412]. Недостатками доктрины «человеческих отношений» эксперты считают отсутствие системного подхода к проблеме управления, переоценку социально-психологических аспектов и игнорирование роли среды, представления о статичности технологии деятельности, неразрешенность вопроса о соотношении принуждения и мотивации к труду.

Некоторая неудовлетворенность делового мира теорией управления приводит к становлению «эмпирической школы» (начало 1950-х гг.), декларирующей необходимость изучения практики реального руководства с целью обобщения его опыта. Представители этого направления — П.Ф. Драккер, Э. Дейл, А. Слоун, Г. Саймондс, Л.А. Элпиди др., — совмещая научную и практическую деятельность, стремились к синтезу идей «классической школы» и достижений школы «человеческих отношений». В своем подходе они выделяют менеджмент в качестве особой, самостоятельной деятельности по управлению персоналом.

В начале 1950-х гг. под влиянием идей общей теории систем и структурно-функционального анализа формируется и другое направление — школа «социальных систем». Ее крупнейшие представители Ч. Бернард, Г. Саймон, Ф. Селзник и др. рассматривают организацию как комплексную систему с ее подсистемами (индивид, формальная структура, неформальная структура, статусы, роли, физическое окружение), как взаимодействие подсистем через понятия «связь», «связующие процессы». Синтезируя положения «классической» школы и «человеческих отношений», исследователи включают в организационный анализ стимулы и мотивы поведения людей [249—250], распределение формальных и неформальных ролей, взаимодействие внутри структуры и уровней организации и организации с средой [361].

Врусле школы «социальных систем» существуют относительно самостоятельные направления. Например, — «социотехническая концепция», обращающая внимание на взаимосвязи и взаимовлияния технологии производства и социально-психологических процессов в трудовом коллективе [295, 407]. Подход «принятия решений», выделяет данную управленческую функцию как ключевую и изучает ее операциональные и социально-психологические аспекты. «Индустриальная социология» нацелена на скрупулезный анализ положения организации во внешней быстроменяющейся среде.

В 1950—60 гг. происходит становление «новой школы» управления, базирующейся на широком внедрении математики, аппарата точных наук, достижений вычислительной техники, широком использовании экспертной информации. В рамках направления на базе методологии системного подхода активно разрабатываются экономико-математические модели, сетевые методы планирования и управления.

В начале 1970-х гг. своеобразная тенденция объединения различных направлений теории управления и организаций воплощается в «ситуационной теории управления» (понятие введено Р. Моклером), которая в настоящее время доминирует над другими подходами. Представители означенного направления приходят к выводу, что не существует единственно правильного способа организации и управления, что совокупность внешних и внутренних условий определяет разные типы группового поведения, а следовательно, и целесообразный стиль управления [362—363, 370, 381, 387, 392, 413].

В исследованиях стилей руководства мы находим влияние той или иной концепции управления и организации.

## 2.5. СТИЛИ РУКОВОДСТВА: ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ

Обобщая накопленный опыт изучения стилей руководства, исследователи различают несколько подходов. Так, Т. Ю. Базаров [27] выделяет «личностный» подход (постулирующий связь эффективности деятельности и индивидуальных особенностей субъекта), «бихевиористский» (поведенческий, устанавливающий связь эффективности и поведения руководителя), «системный» (изучение особенностей руководства в целостности, с учетом особенностей руководителя, подчиненных и случайных переменных). В. В. Люкин [185] различает *три стиля*, психологическое содержание которых выводятся из: 1) условий интегральной индивидуальности; 2) совокупности психологических условий

субъекта («синтетические теории лидерства»); 3) совокупности социально-психологических условий деятельности.

А.Г. Аллахвердян [10] рассматривает многомерно-функциональный подход, при котором стиль понимается как межличностное взаимодействие в системе отношений «Руководитель—подчиненный (группа)», и программно-ролевой подход— стиль как «набор взаимно ориентированных ролевых функций». Автор отмечает, что чаще используют дихотомические схемы, а три теоретически постулированных левиновских стиля выстраиваются в трехчленный континуум «*директивный — коллегиальный — либеральный*». При этом либеральный стиль не выступает как особое изолированное образование, а является соотносимым с коллегиальным стилем. Отмечая различие подходов к проблеме, Р.Л. Кричевский [163] наиболее перспективным считает многомерно-функциональные модели (например, А.А. Русалиновой [248]).

По мнению М.Х. Мескона [202] с соавторами, есть три подхода к изучению лидерства и руководства: 1) спозиции личностных качеств: лучшие руководители обладают набором общих для всех качеств; 2) поведенческий: основа для классификации СР и стилей поведения определяется не личными качествами руководителя, а манерой его поведения по отношению к подчиненным (существует определенный оптимальный стиль); 3) ситуационный подход: ситуационные факторы включают потребности, личностные качества подчиненных, характер заданий, требований и воздействий среды, информацию руководства. Стиль руководства— это привычная манера поведения по отношению к подчиненным. Если каждая организация есть уникальная комбинация индивидов, целей и задач, то стиль руководителя может быть соотнесен с какой-либо позицией в континууме.

Р. Стогдилл [401] выделяет подходы: 1) поведенческий: эффективность руководителя определяется его стилем; есть идеальный стиль; 2) ситуационный: эффективность зависит от ситуации. СР должен быть изменчивым. Наиболее характерными примерами ситуационного подхода являются: теории и модели Ф. Фидлера, подход Р. Хауса-Т. Митчела «Путь-цель», теория жизненного цикла Р. Херси-К. Бланшара; модель принятия решений В. Врума-П. Йеттона.

Итак, исследователи различают разные подходы к проблеме, количество стилей, выделяя их по разным основаниям. Не всегда указанные подходы независимы друг от друга. Чаще они пересекаются, но все же различаются по своим доминирующим идеям. В соответствии с ними мы выделяем четыре разных подхода: 1) *личностный* (определяется выделением индивидуальных особенностей руководителя в качестве главной детерминанты его стиля); 2) *поведенческий* (связывает стиль с поведением руководителя, особенностями лично-



сти, отношениями и мотивами подчиненных); 3) *комплексный* (выражается в стремлении обобщить наиболее известные детерминанты стиля); 4) *структурно-функциональный* (характеризуется постановкой вопроса о внутренней организации стиля, при этом обычно не конкретизируется их число).

Одно из первых описаний стилей руководства (детским коллективом) дают К. Левин и соавторы [384]. Они выделяют две стороны стилей руководства (лидерства): содержание решений, предложенных лидером группе, и техника (приемы, способы) осуществления этих решений. Обозначим **формальный аспект** разных стилей. *Авторитарный стиль*: указания даются руководителем по-деловому, кратко, прямо и открыто; запреты и распоряжения даются и реализуются без снисхождения и угрозы; характерен лаконичный и четкий (командный) язык, неприветливый тон, похвала и порицания субъективны. Реакции детей игнорируются; социально-пространственная позиция руководителя — над группой. *Демократичный стиль*: все мероприятия облекаются в форму предложений, высказываемых товарищеским тоном; форма похвалы и порицаний — с учетом намерения и реакции детей, их мнения; запреты делаются в форме предложения или дискуссии. Имеет место совместная деятельность, позиция руководителя — в группе. *Либеральный стиль*: конвенциальный тон, отсутствие похвалы, порицаний, предложений; запреты или распоряжения не высказываются, а заменяются присутствием; сотрудничество отсутствует, позиция руководителя — по возможности, вне группы.

**Содержательная сторона стилей руководства.** *Авторитарный стиль*: мероприятие планируется руководителем заранее и ли решается и осуществляется в процессе деятельности; обычно указываются только непосредственно предстоящие действия; перспективы работы исполнителям неизвестны; мнение руководителя — решающее. *Демократичный стиль*: большинство важных мероприятий планируется и обсуждается в группе, за их реализацию отвечают все участники; руководитель не стремится использовать решающее влияние своего голоса. *Либеральный стиль*: дети предоставлены самим себе, руководитель не дает словесных указаний и предложений и воздействует лишь своим присутствием; работа складывается из отдельных интересов.

Ф. Фидлер [362, 363] использует два главных критерия оценки стилей: ориентацию на производственные задачи, либо ориентацию на человеческие отношения в коллективе, потенциально различая восемь стилей. В континууме «ориентация на задачи — ориентация на человека» Р. Лайкерт [380] выделяет четыре стиля: эксплуататорски-авторитарный, благосклонно-авторитарный, консультативно-демократичный, основанный на участии.

Р. Танненбаум и У. Шмидт [403] рассматривают семь стилей континуума руководства — от ориентации на вышестоящего руководителя до ориентации на подчиненных: «Управляющий принимает решения, которые подчиненные выполняют» — он «должен разъяснять свои решения, чтобы добиться их выполнения» — «выносит свои решения, но должен прислушиваться к вопросам подчиненных», «предлагает предварительные решения, которые могут быть изменены после внесения предложений подчиненных» — «излагает проблему, получает советы от подчиненных, а затем принимает решение» — «устанавливает пределы, в которых подчиненные принимают решения» — «управляющий и подчиненные совместно принимают решения».

В континууме от авторитарно-консультативного до полного участия подчиненных в управлении В. Врум и П. Йетон [409] различают пять стилей, отмечая, что нет универсального стиля, а его оптимальность зависит от ряда переменных. Р. Блейки и Дж. Муттон [354] предлагают двухмерную модель. «Решетка менеджмента» имеет две оси: степень учета интересов производства и интересов людей, в соответствии с которыми определяются стили. *Управление в духе загородного дома*: скрупулезное внимание к удовлетворению потребностей людей ведет к созданию комфортной и дружелюбной атмосферы и рабочему ритму в организации. *Обедненное управление*: приложение минимума усилий для достижения необходимых производственных результатов достаточно для сохранения членства в организации. *Власть — подчинение*: эффективность производства зависит от создания таких рабочих условий, когда человеческие аспекты присутствуют в минимальной степени. *Организационное управление*: можно добиваться хорошего организационного управления путем балансирования между необходимостью в достижении производственных результатов и поддержанием на удовлетворительном уровне морального настроя людей. Оптимальный и наиболее эффективный стиль — *групповое управление*. Производственные успехи обусловлены преданными своей работе людьми; взаимозависимость через общую ставку в организационные цели ведет к созданию основанных на доверии и уважении взаимоотношений.

Согласно теории «Путь — цель» [374] необходимо использовать стиль руководства, наиболее соответствующий ситуации. Руководитель может побуждать подчиненных к достижению целей организации, используя четыре основных стиля как способы воздействия: 1) поддержки (подобен стилю «ориентация на человека»); 2) инструментальный («ориентация на задачи»); 3) поощряющий к принятию решений подчиненными (руководитель делится информацией с подчиненными, использует их предложения); 4) ориентированный

на достижения (постановка перед подчиненными довольно напряженных целей, акцент на необходимости повышения уровня индивидуальной выработки). По мнению Р. Хауса и Т. Митчелла наиболее предпочитаемый подчиненными и соответствующий ситуации стиль руководства зависит от различных качеств субъектов деятельности и требований среды. Так, ориентированный на достижения стиль более соответствует ситуации, когда подчиненные стремятся к высокому уровню выработки; ориентированный на участие — когда подчиненные стремятся участвовать в процессе управления; инструментальный стиль предпочтителен при неосознанном их характере задач; стиль поддержки — когда задача достаточно структурирована, а ее большая структурированность воспринимается как чрезмерный контроль.

По теории жизненного цикла Р. Херси — К. Бланшара [372] стили лидерства зависят от «зрелости» исполнителей: их желания достигать поставленные цели, образования и опыта, готовности нести ответственность за свое поведение. Соответственно различаются четыре основных стиля: 1) «указания» — при незрелых исполнителях с высокой ориентацией на задачу и низкой — на взаимоотношения; 2) «продажи» — средняя зрелость: ориентация на задачи и на взаимоотношения; 3) «ориентации на участие в принятии решений» — умеренно высокий уровень зрелости: высокая ориентация на взаимоотношения и низкая — на задачи; 4) стиль «делегирования» — высокий уровень зрелости: низкая степень ориентации на задачи и на взаимоотношения.

Три атрибута стиля руководства называет А.Л. Журавлев [111]: 1) целостность: стиль есть единство, внутренняя взаимосвязанность всех взаимодействий руководителя с коллективом; 2) устойчивость: система включает наиболее характерные, относительно устойчивые варианты для конкретного руководителя; 3) индивидуальность: система взаимодействий характеризуется своей специфичностью в каждом конкретном случае. Стиль — интегральная характеристика, в которой проявляются особенности как субъекта руководства, так и его объекта. Под стилем руководства понимаются индивидуально-типические особенности целостной, относительно устойчивой системы способов, методов, приемов воздействия руководителя на коллектив с целью эффективного выполнения управленческих функций. Стиль включает одновременное сочетание трех в разной степени выраженных компонентов: директивности, коллективности и невмешательства (попустительства).

А.Л. Журавлев выделяет семь основных стилей. Доминирование одного из компонентов определяет три крайних типа: *директивный, коллективный, попустительский* стиль; доминирование двух компонентов — промежуточные стили: *директивно-коллегиальный, дирек-*

*тивно-попустительский, попустительски-коллективный*; при равенстве разных компонентов — *промежуточный* и *смешанный* типы стиля. По вторичной классификации (количественной выраженности компонентов) каждый из них делится на три подтипа: невыраженный, оперативный, выраженный. Для промежуточного и смешанного типов характерен большой набор приемов руководства. Эти стили более разнородные, вариативные. Проявление стиля зависит также от управленческого уровня. На низовом уровне наиболее распространен смешанный стиль; на среднем уровне чаще встречаются директивный и попустительский стили; на среднем и высшем уровнях преобладают крайние типы стилей.

По Н. В. Ревенко [235, 236], стили руководства являются интегративной характеристикой деятельности руководителя, которая отражает его личные качества и взаимоотношения с подчиненными. Выраженность стилей руководства по фактору «авторитарность — либеральность» может быть различной — до его крайних форм, однако стиль не может быть полностью описан лишь в рамках этого фактора. В основу классификации могут быть положены несколько факторов: «авторитарность — либеральность», «общественная — эгоцентристская ориентация», «деловая активность — инертность», «контактность — дистантность», «властвование — подчинение», «ориентация на выполнение работы или человеческие отношения», «стрессоустойчивость — нетолерантность».

Руководители используют разные стороны стилей в зависимости от своих личностных качеств, ситуации, конкретной задачи, индивидуальных особенностей подчиненных. Наиболее устойчивые признаки по фактору «авторитарность — либеральность»: 1) централизация власти — децентрализация, делегирование; 2) склонность к единоличному принятию решений — коллегиальному; 3) оперативность в решении вопросов — не оперативность; 4) контроль — слабый контроль; 5) использование организационно-административных методов — морально-психологических; 6) стремление обеспечить исполнительскую дисциплину и персональную ответственность — установка на сознательность и самостоятельность сотрудников; 7) ориентация на вышестоящее руководство — на коллектив; 8) решение вопросов в соответствии с должностной субординацией — в соответствии с неформальной структурой; 9) активность кадровой политики — пассивность; 10) повышенная конфликтность — стремление к уходу от конфликтов; 11) преобладание негативных мотиваций в руководстве людьми — позитивной мотивации, отсутствие принуждения и давления; 12) стремление сконцентрировать всю информацию — склонность передавать информацию вниз; 13) большая коммуникабельность сверху — снизу; 14) стремление к единой

линии поведения — склонность к разногласиям и борьбе мнений. На формирование стиля оказывает влияние характер работы: у руководителей НИИ и КБ авторитарный стиль встречается реже, чем в группе руководителей производства и строительства. Стиль не зависит от иерархического уровня управления и от профессиональных знаний. Эффективными могут быть как либеральные, так и авторитарные (чаще) стили руководства. У руководителей низшего звена эффективность положительно связана с авторитарностью и отрицательно — с либеральным стилем.

А.А. Русалинова [348] полагает, что тип или типический стиль можно определить как стабильно проявляющиеся особенности взаимодействия руководителя с коллективом, формирующиеся под влиянием как объективных, так и субъективных условий управления, личных особенностей руководителя. Стиль влияет на взаимоотношения по вертикали и по горизонтали; он не связан жестко с личностными характеристиками руководителя. При структурно-элементарном анализе деятельности выделяются основные ситуации взаимодействия руководителя с подчиненными: выбор задач; принятие решений; организация группы; выбор методов побуждения; осуществление контроля; стимулирование активности; установление взаимоотношений с подчиненными; установление обратной связи с коллективом; регуляция информационных потоков; взаимодействие с общественными организациями. В стиле выделяются два биполярных фактора: ориентация на производство или на межличностные отношения. Типообразующими характеристиками стиля являются: активность — пассивность; единоначалие — коллективность в принятии решений; директивный попустительский характер воздействий; ориентация на позитивную — на негативную стимуляцию; дистантные — контактные отношения с подчиненными; централизация — децентрализация информационных потоков; наличие — отсутствие обратной связи с коллективом. Примечательно, что разные характеристики стиля не взаимоисключают друг друга, а могут сочетаться в разных комбинациях. Типы руководства получают многомерные характеристики, определяющие эффективность стиля в конкретных условиях. Различаются и типы установок руководителя по отношению к подчиненным: активно положительная, скрыто отрицательная, функциональная, нейтральная, ситуативная — которые могут изменяться.

К структурно-функциональному подходу можно отнести работы Б.Б. Коссова [154, 156], выделяющего в качестве переменных стиля «этапы работы руководителя» (управленческие функции) и его личностные особенности. Статистически выделены блоки переменных: «социально-психологические функции и особенности руководителя»; «особенности познавательной сферы», «волевые качества», «эффек-

тивность в разных видах деятельности», «престижность». Разработанная автором методика самооценки стиля позволяет различать эффективных и неэффективных руководителей и делать соответствующие прогнозы.

В. В. Люкин [185] полагает, что основу психологического содержания стиля определяют четыре иерархические свойства интегральной индивидуальности. Наиболее существенными являются индивидуальные, личностные особенности руководителя и социально-психологические характеристики коллектива. Индивидуальные различия в стиле руководства характеризуются своеобразным сочетанием трех групп свойств, относящихся к «когнитивной», «коммуникативной» и «регулятивной» стороне управленческой деятельности руководителя. Личностью не исчерпывается психологическое содержание индивидуального стиля руководства, точно также стиль руководства не является абсолютно полным воплощением личности.

Л. Д. Кудряшова [167] различает типы руководителей по группам проблем: «регламентатор», «коллегиал», «показушник», «объективист», «формалист», «максималист», «организатор», «диспетчер». Отмечается, что главное для руководителя — умелое сочетание в себе разных стилей.

Г. А. Гребенюк [82] выделяет пять стилей при их обусловленности индивидуальностью руководителя, например «стиль № 1»: пассивность, нежелание принимать на себя ответственность, стремление избежать дополнительной работы, формальное отношение к своим обязанностям сотрудников. Интегративный портрет руководителя: конфликтный, переменчивый, внутренне противоречивый человек, мягкостью и уступчивостью которого сочетаются обидчивость, подозрительность, нетерпимость к проявлениям окружающих; не самостоятелен, часто уклоняется от ответственности, не доводит дело до конца; обладает слабой логикой и неумением говорить, что не способствует повышению его статуса; невысоко оценивает свое положение, чувствует свою слабость, неуверенность и пытается скрыть их показным цинизмом и внешним самодовольством; работа защитных механизмов по отрицанию своих недостатков и неудач приводит к негативным отношениям с окружающими; отсюда неустойчивость в настроении, низкий самоконтроль.

Г. М. Котляровский [158а] различает два блока в «предпочитаемых» стилях руководства (отметим, «предпочитаемый стиль» — понятие, на употреблении которого активно настаивает Е. П. Ильин [120—123]; в наших исследованиях привлекается рабочее понятие «субъективно удобные условия деятельности»): А. *Тип общения*: 1) субординационный — проявление превосходства над партнером-подчиненным; 2) партнерский — стремление решать сложные воп-

росы вместе с партнером-подчиненным; 3) не вступающий тип общения; Б. *Тип реакции*: 1) конструктивно-авторитарный — решение управленческих задач с учетом интересов деятельности, но без учета интересов подчиненных; 2) конструктивно-демократичный — стремление совместить интересы деятельности с интересами подчиненных; 3) пассивный тип реакций — руководитель не склонен проявлять активность ни в интересах дела, ни в интересах подчиненных. Выделенные параметры коррелируются психологическими особенностями руководителей.

По мнению В. С. Скворцова [259], командное управление нацелено на организацию деятельности, носящей преимущественно исполнительский характер с ограничением инициативы подчиненных. Рефлексивное управление связано с передачей стимулов, а не команд, на основе которых подчиненный самостоятельно принимает решение о способах действий. Степень соответствия работников требованиям, предъявляемым руководителем, обуславливает отнесение их к типу «более» или «менее предпочитаемым» подчиненным. После этого работнику приписывается определенный уровень деловых качеств и определяются методы организации его труда. Руководители с ориентацией на решение требуют от подчиненных точного выполнения полученных распоряжений и предпочитают использовать методы командного воздействия, направляющие исполнение в жестко заданные рамки, отвергая при этом советы и предложения работников. Руководители с ориентацией на проблему полагают, что подчиненные должны стремиться к улучшению полученного распоряжения, и более эффективными считают методы воздействия, стимулирующие творческую активность и предприимчивость работников. Такие руководители способны изменить принятое решение с учетом мнения исполнителя. Отнесение работника к одному из типов влияет на оценку его деловых качеств. Их уровень у «более предпочитаемого» подчиненного завышается, а у «менее предпочитаемого» занижается.

## 2.6. СТИЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РУКОВОДСТВА

Своеобразным отражением обсуждаемой проблемы являются стили педагогического руководства. Воспитание и управленческая деятельность различаются по своим целям, продукту, характеру взаимодействия субъектов. Тем не менее в исследованиях профессиональной деятельности педагога продуктивно используется понятие «стиль». Так, по данным М. Р. Битяновой [38], педагогическое руководство представляет собой специфическую форму управленческой деятель-

ности, осуществляемой учителем в процессе межличностного общения со школьниками с целью оказания воспитательного влияния на их личность. Важную роль в эффективном руководстве играют стили инструментальной направленности (совместный характер принятия решений и целеполагания, поощрение успехов, контроль, информирование, делегирование полномочий), а также социально-психологические установки учителя. Успешности педагогического управления способствуют: высокая интеллектуальная гибкость, критичность и способность адекватной самооценке, артистизм и эстетическая направленность личности, умение абстрагироваться от конкретной ситуации, мыслить обобщенно. Напротив, склонность к высокой эмоциональности, авторитарный стиль взаимоотношения с людьми, конвенциональность мышления и поведения препятствуют успеху. Важнейшие показатели эффективности руководства — включенность педагога в процесс диалогического общения со школьником; степень развития коллектива класса; удовлетворенность старшеклассников различными аспектами группового членства; авторитет классного руководителя. В исследовании отмечено также, что в большинстве классов уровень эффективности педагогического воздействия был низок. Динамический характер субъективного отражения учениками объективных компонентов стиля учителя показан в исследовании Н. Ф. Масловой [192].

По мнению А. Ю. Максакова [187] стиль руководства — многомерное образование. Его основополагающие компоненты: особенности принятия решений; поведенческие реакции; стиль общения. Стиль общения (СО) — это совокупность устойчиво применяемых педагогом форм воздействия (передачи информации) на учащихся — в обычных условиях, в ситуациях неудачи и успеха, а также формы выражения данных воздействий. СО тренера является основополагающим компонентом стиля руководства спортсменами, основным средством его реализации и характеризуется постоянством в разных условиях. В период соревнований у всех тренеров увеличивается доля авторитарных форм, в период тренировок — демократичных. Тренеры адекватно судят о своем СО. Спортсменами наиболее адекватно воспринимается демократичный СО; авторитарный — в зависимости от статуса в команде. Лидеры завышают присутствие демократичных компонентов и занижают — авторитарных. Для большинства спортсменов в обычных условиях приемлемы разные стили, в ситуациях неудач — демократичный.

А. А. Коратаев и Т. С. Тамбовцева [153] индивидуальный стиль педагогического общения (ИСПО) понимают как целостную систему взаимосвязанных операций общения, определяемых свойствами разных уровней интегральной индивидуальности. Учителей-мастеров стар-



ших классов выделены три типа ИСПО: «мягкий», осуществляющийся на эмоционально-личностном уровне общения, «жесткий» — на деловом уровне, «гибкий» — осуществляющийся как на эмоционально-личностном, так и на деловом уровнях. Условия формирования ИСПО: 1) степень сформированности педагогических взглядов и социально ценных педагогических установок личности; 2) осознание свойств собственной индивидуальности; 3) сформированность установок на самовоспитание во сфере педагогического общения.

А. Г. Исмагилова [125] выделяет у воспитателей детского сада четыре ИСПО, обусловленных разными свойствами индивидуальности человека. Два из них — противоположные, обусловленные нейро- и психодинамическими свойствами. Стил А характерен для воспитателей с сильной и лабильной нервной системой, психически неуравновешенных, стил Б — для воспитателей с сильной и инертной нервной системой, уравновешенных. Различия в стилях проявляются в характере постановки целей педагогического общения (в стиле А преобладают организационные и дидактические цели, в стиле Б — дидактические), в выборе действий (для стиля А характерны организующие и корректирующие действия, для стиля Б — оценочные, контролируемые и стимулирующие), в выборе операций (в стиле А преобладают прямые обращения, в стиле Б — косвенные). ИСПО имеют различную социальную значимость. Стил А характеризуется преобладанием авторитарных тенденций, что свидетельствует о его некоторой педагогической нецелесообразности; стил Б — преобладанием демократических тенденций (педагогически целесообразен). Таким образом, возможна выработка не только позитивного, но и негативного ИСПО, препятствующего полноценному развитию ребенка. Промежуточный стил В тяготеет к стилю Б (демократичные тенденции обусловлены слабостью нервной системы); стил Г отличается более жесткими способами общения, также связанными с личностными свойствами воспитателей.

Р. Н. Юдина [339] полагает, что стил общения тренера (СО) служит основополагающим компонентом стиля руководства спортсменами. В СО тренера во время соревнований увеличивается доля авторитарных форм, а в период тренировки — демократичных. Демократичный СО тренера способствует достижению более высокого результата в художественной гимнастике, т. е. лучшему выступлению гимнасток; авторитарный СО может отрицательно сказаться на успешности выступления. При демократичном СО тренера упражнения выполняются спортсменками на большой амплитуде, включаются рискованные и трудные элементы и соединения; спортсменки смело владеют предметами, движения их музыкальны, эмоциональны, выразительны. При авторитарном СО тренера деятельность гимнасток

осуществляется на пониженном функциональном уровне. Они нередко теряют уверенность в своих силах, выполняют упражнения на средней амплитуде, чаще выпускают или заменяют более простыми элементами, связанные с риском, в их движениях чувствуется суетливость, значительное опережение темпа музыки, меньшая эмоциональность. У них нередко наблюдается состояние «стартовой апатии».

## 2.7. ДИСКУССИОННЫЕ ВОПРОСЫ ПРОБЛЕМЫ СТИЛЕЙ РУКОВОДСТВА

Начнем с вопроса *классификации и числа стилей*. Как отмечает Р.Х. Шакуров: «Основная тенденция в развитии современных исследований — все возрастающее число типов стилей руководства. Выделение многих типов не сопровождается углублением анализа их содержания. Присущие данному типу руководства признаки противопоставляются или жестко отделяются от признаков другого типа... Многомерный анализ деятельности руководителя... предполагает выделение ее основных функционально-значимых черт, являющихся компонентами данного стиля. Для реализации такого подхода необходимо... разобраться в объективных функциях руководителя» [324, с. 24]. Равно неправомерно как отрывать стиль от личностных особенностей, так и сводить его к ним.

В существующих типологиях классификациях стилей неполностью отражены методы и средства, используемые руководителями в своей деятельности; обычно классификации объясняют стиль на основе одного-двух из возможных критериев их оценки [26, 163, 189, 202]. Различно число выделяемых стилей: Р. Хаус-Т. Митчелл — описывают четыре стиля; В. Врум-П. Йеттон — пять стилей; Е.С. Кузьмин и др. [168] — пять (дистанционный стиль, контактный, целеполагающий, делегирующий, проблемно организующий) и т.д.

*Дискуссионны эффективность стиля и возможность ее оценки.* Р. Стогдил [401] на основании анализа данных 23 исследований приходит к выводу, что нет единого мнения об эффективности стиля. Отечественные исследователи также отмечают, что эффективность руководителя не может быть точно оценена ни через формальные показатели его деятельности, ни методами экспертной оценки [82, 324, 238, 185]. Согласно В.В. Люкину [185] понятие «эффективность» является динамичной характеристикой стиля руководства. В обычной ситуации более эффективен «коллективистский» стиль, в экстремальной — «директивный»; при высокой сплоченности группы — «коллективистский», при низкой — «директивный».

А.Л. Журавлев [111] полагает, что каждый стиль имеет свои достоинства и недостатки и относительную эффективность, определяемую конкретными условиями коллектива, ситуации, условий выполнения задач. Наиболее высокоэффективные стили руководства — коллегиальный и смешанный; стили средней эффективности — директивно-коллегиальный, директивно-попустительский; низкоэффективные — директивный и попустительски-коллегиальный; неэффективный — попустительский.

А.Г. Аллахвердян [10] связывает демократичный стиль с обоими полюсами эффективности (удовлетворенностью и продуктивностью) работы подчиненных; либеральный (делегирующий) стиль положительно коррелирует с *продуктивностью*. Продуктивность подчиненных также определяется соответствием «фактического» и «желаемого» ими стиля руководителя.

*Устойчивость — гибкость (изменчивость)*. Многие исследователи различают более или менее устойчивые элементы стиля. Первые обычно связывают с индивидуальными особенностями руководителей [82, 189, 259]. Однако чаще выделяют комплекс условий, определяющих проявления стиля: индивидуальные особенности руководителей и подчиненных и их взаимоотношения; сложность задач, ориентацию мотивацию коллектива [111, 162—165, 185, 248, 262, 263].

По теории жизненного цикла Р.Херси — К.Бланшара, стиль лидерства зависит от «зрелости» исполнителей: их желания достигать поставленные цели, образования и опыта, готовности нести ответственность за свое поведение. Соответственно ситуации должны использоваться четыре основных стиля. Согласно В.Вруму — П.Йеттону, руководитель может использовать разные стили в континууме от авторитарного-консультативного до полного участия подчиненных в управлении и в зависимости от их включенности в принятие решений. При этом нет универсального стиля. Его оптимальность зависит от ряда переменных. Р.Хаус — Т.Митчелл также считают необходимым использовать стиль, наиболее соответствующий ситуации и побуждающий подчиненных к достижению целей организации. Выделенные В.В.Люкиным [185] четыре индивидуальных стиля руководства (коллективистский, директивный, попустительский, промежуточный) сравнительно устойчивы и обусловлены не отдельно взятыми свойствами индивидуальности, а иерархически организованной системой индивидуальных, личностных особенностей руководителя и социально-психологических характеристик коллектива.

Рассмотрим *факторы формирования стиля*. Условия проявления стиля нередко представляют и в качестве факторов его формирования. Например, Ф.Фидлер [362; 363] выделяет три основных фактора: 1) отношения между руководителем и членами коллектива;

2) структура задачи; 3) должностные полномочия. Поскольку человек не может приспосабливать свой стабильный, постоянный стиль к ситуации, необходимо помещать руководителя в ситуации, соответствующие его стилю, обеспечивая баланс личностных качеств и требований деятельности. Он отмечает, что удовлетворенность подчиненных стилем руководства и эффективность их деятельности сравнительно независимы.

Основными факторами формирования стиля руководства А.Л. Журавлев [113] называет: 1) институциональные (исторически сложившиеся, официально закрепленные нормы, регламентирующие поведение руководителя по отношению к подчиненному; специфические принципы управления, присущие разным социальным организациям и предприятиям); 2) особенности функционирования конкретного производственного коллектива (социально-демографические и социально-психологические характеристики коллектива, характеристики производственно-экономической деятельности,); 3) личность руководителя; 4) ситуационные факторы.

Т.Ю. Марья [190] выделяет три категории характеристик, способствующих достижению высокого группового результата: индивидуальные характеристики субъектов; среднегрупповые; организационные характеристики группы как системы. Успех зависит от сходства членов группы по факторам Е и Н теста I6PF и степени контраста по факторам I, M, Q1 и Q3.

Нет единого мнения исследователей и в отношении сочетания руководителем функций администратора и лидера. Одни считают нежелательным такое сочетание [324], другие указывают на независимость данных феноменов [15, 163].

### **Выводы:**

1. В исследованиях *стиля руководства* наряду с общепризнанными положениями накоплены и противоречивые данные; остается малоизученной структурно-функциональная организация стиля. Разнообразие подходов к проблеме стиля руководства и большое количество используемых методик диагностики особенностей стиля и индивидуальности руководителей приводят к различным выводам.
2. В процессе углубленного изучения стилей руководства для описания их содержательных и формальных аспектов привлекаются новые рабочие понятия («предпочитаемый стиль», «предпочитаемый подчиненный» и др.), активно используемые в концепции «индивидуального стиля деятельности», что отражает единство стилевого феномена и общность его структурно-функциональной организации.

## Глава 3

# СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СУБЪЕКТОВ

*Психологический анализ деятельности состоит... в том, чтобы ввести в психологию такие единицы анализа, которые несут в себе психическое отражение в его неотторжимости от порождающих его и им опосредствуемых моментов человеческой деятельности.*

*А.Н.Леонтьев*

Стили изучаются в психологии и около полувека. В независимых исследованиях подтверждается их реальность. Новкаждомизосновных стилевых направлений (когнитивные стили; стили руководства; стили жизни; индивидуальные стили деятельности) имеют место большие различия в понимании учеными природы стилей и их детерминант. И все же — можно ли говорить о единой реальности, называемой «стиль»? К положительному ответу на этот вопрос нас склоняет не столько общее наименование этой научной проблемы, сколько общность малоизученных, почему-то обделенных вниманием ее аспектов. Здесь явно обозначается **«общестилевое пространство»** и возникает необходимость приведения накопленных данных к единому основанию, к их объяснению с позиций единой методологии.

В этом аспекте дальнейшее продуктивное изучение проблемы нам видится в последовательной реализации деятельностного подхода — в рассмотрении явления «стиль» в контексте профессиональной совместной деятельности субъектов, в единстве разнообразных сторон их взаимодействия, в многообразии формирующего влияния среды. В силу эмпирического многообразия явления «стиль» мы ограничиваемся изучением его двух групп («индивидуальных стилей деятельности» и «стилей руководства»), обобщенно названных «стилями профессиональной деятельности» (СПД).

Профессиональная деятельность субъектов предполагает их непосредственной и/или косвенное взаимодействие, общение, формальные и неформальные отношения, отношения субординации и/или координации, распределение функций в группе, управление совместной деятельностью и многое другое. Эти стороны взаимодействия субъектов так или иначе отражаются в исследованиях стилей. Свою задачу мы видим в поиске путей их интеграции с учетом состояния психологической науки, теоретической разработки ее отдельных категорий, в

поиске подходов, обеспечивающих методологическую и методическую непротиворечивость широкого класса исследовательских задач, высокую практическую ценность дальнейшего изучения **проблемы «стиль»** в психологии.

### 3.1. СТРУКТУРА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ И СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Общепризнанной является концепция деятельности А. Н. Леонтьева, названная *«теорией деятельности»*, а позже — *«деятельностным подходом»*. Деятельность рассматривается А. Н. Леонтьевым как система (а не совокупность реакций), включенная в общественные отношения, как процесс, в котором происходят взаимопереходы между полюсами «субъект-объект». Общественные условия жизни человека задают мотивы и цели его деятельности, ее средства и способы — «общество производит деятельность образующих его индивидов» [178, с. 78]. Основная ее характеристика — предметность. Психическое отражение предметного мира порождается теми процессами, посредством которых субъект вступает в отношения с этим предметным миром, подчиняясь его свойствам, связям. Предметность деятельности обуславливает предметный характер образов, потребностей, эмоций и чувств человека.

В психологии деятельность рассматривается в своей особой функции — «функции полагания субъекта в предметной действительности и ее преобразования в форму субъективности» [там же, с. 92]. Генетический исходной является деятельность внешняя. В процессе интериоризации внешней деятельности формируется внутренний план сознания. В историческом и онтогенетическом развитии человеческой деятельности имеют место взаимопереходы внешней и внутренней деятельности, которые возможны потому, что «внешняя и внутренняя деятельность имеют одинаковое общее строение» [там же, с. 101]. Общность макроструктуры внешней (практической) и внутренней (теоретической) деятельности позволяют анализировать ее, отвлекаясь от формы, в которой она протекает.

Понятие деятельности связано с понятием мотива: «предмет деятельности есть ее действительный мотив» [там же, с. 102]. Ее «составляющими» являются действия — процессы, «подчиненные представлению о том результате, который должен быть достигнут, т.е. процессы, подчиненные сознательной цели» [там же, с. 103]. Развитая деятельность обычно осуществляется совокупностью действий, «подчиняющихся частным целям, которые могут выделяться из об-

шей цели... роль общей цели выполняет осознанный мотив, превращающийся благодаря его осознанию в мотив-цель» [там же, с. 105]. В целом психологический анализ выделяет «отдельные (особенные) деятельности — по критерию побуждающих мотивов. Далее выделяются действия — процессы, подчиненные сознательным целям. Наконец, это операции, которые непосредственно зависят от условий достижения цели» [там же, с. 109]. А. Н. Леонтьев полагает, что данная макроструктура раскрывает характеризующие деятельность внутренние отношения, ее преобразование, развитие. Поскольку человеческая деятельность обусловлена как социальными отношениями, так и ее реализующими психофизиологическими механизмами, «системный анализ человеческой деятельности необходима является также анализом по-уровневому» [там же, с. 123].

Деятельностный подход активно развивается и расширяется, в частности, при изучении малых групп и коллективов [15, 98, 225, 263 и др.]. Вместе с тем концепция А. Н. Леонтьева активно критикуется, прежде всего, сторонниками другой концепции — С. Л. Рубинштейна. Основное содержание критики сводится к жесткости соотнесения А. Н. Леонтьевым понятий деятельности с мотивом, действий — с целью; к отождествлению внешней и внутренней деятельности с их переходами (интериоризация — экстериоризация); к абстрагированию от типовой связи сознания и деятельности в их общественно-историческом выражении; к отвлечению от особенностей индивидуальности субъекта деятельности (указывая лишь на ее адекватность общественным способам деятельности). При этом признается, что концепция А. Н. Леонтьева больше соответствует развитой форме практической деятельности, например, профессиональной [1—6, 47, 48].

Концепция С. Л. Рубинштейна [243] строится на более сложных связях разноплановых компонентов: движение — действие — операция — поступок — с целями, мотивами и условиями деятельности ее субъекта. В центре всех разноплановых отношений находится действие — «клеточка», «единица», «ячейка» психологии. Психическое выступает не только как обусловленное деятельностью, но и как ее обуславливающее, регулирующее. Адекватность использования общественно выработанных способов обеспечивается индивидуально-психологическими механизмами и предполагает процессуальность, «сорегуляцию индивида с действительностью». Согласно принципу «внешнее через внутреннее» имеет место не только изменение объекта действительности, но и постоянные изменения самого субъекта, в частности, через промежуточные цели, в процессе поиска и уточнения целей деятельности. Акцентирование активной роли субъекта деятельности превращает концепцию в «деятельностно-процессуальный» подход [1—6, 47, 48].

Представления о строении деятельности развиваются психологами с большей или меньшей степенью ориентации на теорию функциональных систем П. К. Анохина [18]. Например, Ю. И. Александров [8] подчеркивает, что системообразующим фактором деятельности может быть лишь результат; что деятельность и действие — не разные уровни. Поэтому неправомерно выделение психофизиологических функций как специального уровня. О. А. Конопкин [151], реализуя субъектный подход в концепции психической саморегуляции произвольной активности человека, ее основными функциональными звеньями называет: 1) принятую субъектом цель деятельности; 2) субъективную модель значимых условий; 3) программу исполнительских действий; 4) систему субъективных критериев достижения цели; 5) контроль и оценку реальных результатов; 6) решения о коррекции.

Развернутые представления о строении деятельности и ее месте в психологической науке изложены в книге Б. Ф. Ломова [183]. Закономерности психического отражения, выступая как «внутренние условия» субъекта, становятся необходимой составляющей деятельности. Свообразным вектором, определяющим направление деятельности и активности субъекта, является «мотив — цель», он выступает системообразующим фактором, от которого зависит организация всей совокупности психических процессов и состояний, в частности — избирательность восприятия, особенности внимания и др. Деятельность реализуется как система задач. Цель, являясь регулятором деятельности, «с каждым таким «шагом» трансформируется, выступая каждый раз как конкретная задача» [183, с. 209].

Считая актуальной задачу разработки принципов и методов системного анализа деятельности, Б. Ф. Ломов подчеркивает ее многомерный, многоуровневый, динамичный характер, что предполагает различие подходов к концепции описания данной реальности. На основании анализа существующих концепций он выделяет основные «образующие» деятельности: мотив, цель, планирование деятельности, переработка текущей информации, оперативный образ, принятие решения, действия, проверка результатов и коррекция действий. Указанные составляющие не изолированы друг от друга, а раскрывают различные аспекты регулирующей функции психики.

Отмечая недостаточную изученность совместной деятельности, Б. Ф. Ломов подчеркивает, что «в индивидуальной деятельности многое остается непонятым, если она рассматривается сама по себе, безотносительно к деятельности совместной» [там же, с. 231]. Более того, исходным пунктом анализа индивидуальной деятельности должно быть определение «ее места в деятельности совместной, а соответственно и функций данного индивида в группе» [там же, с. 232].



Фактором, направляющим совместную деятельность и объединяющим людей, является общая цель (не исключая, однако, возможности разных целей взаимодействующих субъектов). Существуют варианты выполнения совместной деятельности разными участниками: параллельно по времени, последовательно и одновременно. Другие исследователи приводят более развернутые классификации видов совместной деятельности [211, 308 и др.]. Большую роль в организации совместной деятельности и ее эффективности играют адекватное распределение отдельных функций и возможностей их взаимодействия, вплетенное в деятельность общение, факторы сотрудничества и соперничества, совместимость и др. Обращаясь к связи деятельности индивидуальной и совместной, Б.Ф. Ломов считает, что «дальнейшая разработка психологической теории деятельности настоятельно требует более активного изучения совместной деятельности, которая обладает специфическими характеристиками и особыми измерениями... это позволит по-новому подойти к анализу единицы элементов деятельности, обогатит теоретические представления о ее строении и системогенезе; вместе с тем изменится и представление об индивидуальной деятельности» [183, с. 241—242].

Сопоставляя структуры индивидуальной и совместной деятельности, Д.А. Леонтьев не находит их принципиальных различий. По его мнению, «истинная совместная деятельность не прибавляется к индивидуальной, а замещает ее. По своей структуре совместная деятельность аналогична индивидуальной, отличие же заключается в том, что в своих звеньях она распределена между двумя и более субъектами», выступающими со-субъектами данной совместной деятельности и не имеющими других отдельных индивидуальных деятельностей [180, с. 41].

Отмечая отсутствие общепризнанного определения деятельности, Г.В. Суходольский [268] выделяет следующие ее основные понятия: субъект деятельности, морфология, мотивация, функции, динамика, разнообразие деятельностей. Подчеркивается неизученность совместной (групповой) деятельности, разрывы между концептуальными представлениями и описаниями конкретных трудовых (управленческих) циклов. Обобщающая концепция деятельности должна основываться на постулатах взаимодействия, активности, нормативности и вариативности.

Неясные аспекты совместной деятельности отмечает и А.Л. Журавлев [114], выделяющий следующие ее основные компоненты: цель, задача, мотив, действие, результат. В качестве основных признаков совместной деятельности выступают: 1) объединение индивидуальных деятельностей и субъектов, образование единого целого; 2) разделение единого процесса деятельности на отдельные, функ-

ционально связанные операции с их распределением между участниками; 3) координация индивидуальных деятельностей субъектов; 4) управление индивидуальными деятельностями; 5) наличие единого конечного результата (совокупного продукта); 6) наличие единого пространства и одновременность выполнения индивидуальных действий и выделяет его разные типы (от сотрудничества до соперничества), подчеркивая, что «значение диадного взаимодействия особенно возрастает в управленческой деятельности...» [114, с. 29]. Автором подчеркиваются динамические особенности совместной деятельности ее коллективного субъекта. М. И. Бобнева [41], изучавшая совместную трудовую деятельность, полагала, что адекватность распределения функций и их принятие членами коллектива фактически определяют возможность самой совместной деятельности, ее эффективность и другие характеристики.

### **3.2. СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФУНКЦИЙ. РУКОВОДСТВО И УПРАВЛЕНИЕ. ФАКТОР ИНДИВИДУАЛЬНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ**

Исследование взаимодействия субъектов должно начинаться с рассмотрения более общих и — в данном случае — исходных позиций: совместная деятельность — распределение функций — управление — руководство. Их развернутый анализ выходит далеко за пределы компетенции психологии; здесь же представляется необходимым сделать краткий обзор указанных вопросов, выделив их психологическую составляющую. Это — пересечение объемов понятий «совместная деятельность» и «стиль» (стиль профессиональной деятельности). Очевидно, что при таком подходе рассматривается лишь часть возможных феноменов, но часть, заявляющая о себе при первой же постановке задачи изучения роли индивидуальности человека в его совместной деятельности.

Таким образом, мы изучаем не всю совокупность возможных аспектов совместной профессиональной деятельности субъектов, а лишь ту их часть, которая безусловно значима для проблематики стиля и индивидуальности и, вместе с тем, способствует развитию представлений о психологическом строении совместной профессиональной деятельности.

Объединение людей в совместной деятельности закономерно порождает задачи распределения функций отдельных субъектов, координации их отдельных действий, т.е. объективную необходимость управления. «... Всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между отдельными работниками и выполняет общие функции, возникающие из движения всего производственного организма... Отдельный скрипач сам управляет собой, оркестру же требуется дирижер» [189а, с. 342]. В процессе развития человеческого общества складываются определенные формы организации взаимоотношений субъектов и специфические функции координации их действий — управление, которое, в свою очередь, так же требует определенной организации.

Управление в социальных системах проявляется, в частности, в функциональном и неформальном взаимодействии руководителей разного уровня. Перемещаясь в сферу субъективных отношений, проблема управления обретает два плана: ее можно рассматривать как *объективную реальность со своими законами* и как *психологическое отражение этой реальности* сообразно законам психики (межличностного восприятия и взаимодействия, групповых феноменов, индивидуальных стилей и др.). Пересечение этих двух планов делает данную проблему чрезвычайно сложной для научного изучения, что проявляется в неполноте, противоречивости и даже тенденциозности отдельных исследований. В настоящей работе была сделана попытка разобраться в особенностях функционального взаимодействия субъектов совместной деятельности, занимающих иерархически неравные позиции. Наиболее наглядно это проявляется в управленческой деятельности руководителей, педагогов, тренеров.

Рассмотрим соотношение понятий «управление» и «руководство», а также связанных с ними «объекта» и «субъекта» управления (руководства). Мнения специалистов здесь неоднозначны. Руководство обычно рассматривают как более узкое понятие, чем управление. Можно выделить два основных аспекта их отличия: 1) управление может иметь место по отношению к целому ряду систем (природным, техническим, экономическим и др.), руководство — только по отношению к людям [23, 24, 113 и др.]; 2) руководство есть одна из функций управления [324 и др.]. В определении субъекта и объекта управления можно выделить два подхода: 1) руководящие функции предписываются коллективному органу или отдельному лицу [73]; 2) признается активное прямое и косвенное обратное воздействие объекта (группы, производственного коллектива) на субъекта управления (руководителя, лидера) [114].

Однако, при кажущейся очевидности, соотношения понятий «управление», «руководство», «объект», «субъект» сложны и неоднозначны. Если руководство — более узкое понятие, чем управление, то можно было бы согласиться, что руководство тождественно управлению, но лишь по отношению к некоторым системам (людям, группам, организациям). Но такому пониманию противоречит неоднозначность отношений субъекта и объекта в социальных системах. Определение руководства как одной из функций управления также не лишено недостатка; в компетенцию руководства входит практически полный набор функций управления. Разграничивая субъект и объект управления, следует признать их диалектическое взаимодействие и т.д. В конкретных исследованиях такая сложность отражается в затруднениях непротиворечивого определения всех четырех понятий («управление», «руководство», «субъект», «объект»).

Обычно корректно определяется часть понятий и отношений. Приведем несколько примеров. «Управлять — значит предвидеть, организовывать, руководить, координировать и контролировать.... Руководить — значит заставлять функционировать личный состав» [308а]. Р.Х. Шакуров также под руководством понимает часть управления, «заключающуюся в целенаправленной организации и оптимизации процесса управления... коллективом с помощью административных полномочий и личного авторитета» [342, с.8]; управление же есть «система целенаправленных нестандартных воздействий, совершаемых в связи с изменением условий внешней и внутренней среды» [там же, с.39]. В.Г. Афанасьев определяет управление как «функцию систем различной природы... обеспечивающую сохранение их определенной структуры, поддержания режима деятельности, реализацию программы, цели деятельности» [24, с.8]. Близкое по содержанию определение управления дают и зарубежные специалисты [37, 73, 84, 144, 145, 170, 172, 215].

Более полно, на наш взгляд, отражены основные отношения обсуждаемых понятий в определении управления как «целенаправленного, планомерного и систематического информационного воздействия субъекта управления на его объект с корректирующим учетом изменений, происходящих в последнем» [252а, с.9]. А.Л. Свенцицкий обозначает и определяет субъект и объект, в качестве которых могут выступать как отдельные личности, так и группы, но при этом не выделяется специфика руководства от управления.

Таково состояние проблемы при ее рассмотрении с позиции теории управления. Не меньше сложностей возникает и при ее психологическом анализе. Согласно деятельностиному подходу деятельности выделяют ее операциональную сторону (технологические аспекты) и мотивационно-целевую, придающую личностный смысл

совершаемым действиям, удовлетворяющую те или иные потребности ее субъектов, определяющую саму деятельность по критерию ее «действительного мотива» [178]. Однако в работах, посвященных совместной деятельности, ее мотивационная составляющая изучена слабо.

В феномене руководства психологический анализ выделяет две составляющие: собственно руководство (администрирование) или лидерство. Эти два понятия разводятся психологами достаточно единодушно: руководство понимается как фактор официальной структуры, обеспечивающий социальную организацию и управление деятельностью группы; лидерство — как феномен социально-психологической самоорганизации и самоуправления в группе, как фактор упорядочения системы неформальных отношений [23, 24, 163, 309]. Одни исследователи считают, что эффективное руководство непременно должно включать в себя и лидерство [324], другие — нет [15, 163]. Однако, как отмечают Р.Л. Кричевский и Е.М. Дубовская, «соотношение этих феноменов скорее обсуждается в литературе... нежели исследуется реально» [165, с. 173].

Остановимся еще на трех противоречивых моментах в содержательном анализе феноменов лидерства и руководства. Первый — длительное сосуществование теории черт ситуационных концепций. Хотя харизматизм, как первый исследовательский подход, в 1960–70 гг. подвергся суровой критике, способствовавшей переосмыслению проблемы, становлению и развитию ситуационного подхода, тем не менее и в настоящее время теория черт успешно используется в фирмах, специализирующихся в подборе руководителей высшего звена. Показательно, что постановка качественно новых задач, например, связанных с рискованными капиталовложениями, с кардинальной реорганизацией производства или демократизацией руководства, приводит к возрождению харизматизма.

Второй момент — возможности управления посредством как официальной, так и неофициальной структуры и неоднозначность этих отношений. По мнению экспертов, административное руководство ограничено и подчиняется себе возможную власть лишь на 50–60 % [170]. Руководитель может быть лидером в группе. Однако даже признанный лидер — не всегда эффективный руководитель [163], а образные характеристики отдельных типов руководителей отнюдь не отражают их способности вызывать симпатии у своих подчиненных («птица страус», «педант», «прилежный бобер» и т. п.).

Третий момент — деление на типы по разным основаниям в объеме каждого феномена. Так, различают лидеров деловых (инструментальных) и эмоциональных (экспрессивных); их можно различать по функциям в группе: «вдохновитель», «исполнитель» и др. Не меньше

классификаций руководителей по их стилям: авторитарный — демократичный — либеральный; «аналитик», «побудитель» и др.; «патриарх», «политик», «посредник» и т. п.

В совместной деятельности особую роль обретает фактор индивидуальности субъекта, вернее — взаимодействия индивидуальностей субъектов. Наше внимание к управленческой деятельности руководителей как одному из наиболее изученных видов профессиональной деятельности определяется рядом обстоятельств. Последовательный психологический анализ вскрывает здесь новые и новые «пласты» особенностей взаимодействия управленцев как участников совместной деятельности [126]. Изучение вопроса на других моделях (педагогика [186, 220], спорт [90, 288, 295]), отражая высокую значимость характера взаимодействия субъектов для успешности их деятельности, все же не вскрывают всей гаммы иерархически неравных взаимодействий субъектов учебной или учебно-тренировочной деятельности.

Управленческая деятельность явственно демонстрирует качественное усложнение психологического содержания деятельности субъекта, как только она становится для него совместной или как только отдельному субъекту необходимо активно взаимодействовать с другими субъектами. Здесь сразу же особую значимость обретают все *социально-психологические* аспекты их профессиональных и межличностных взаимодействий, отношений, взаимных представлений друг о друге, о функциональных и социальных ролях друг друга, о различиях мотивов и пр.

Особую остроту социально-психологические процессы взаимодействия субъектов обретают как следствия естественного нетождества их *индивидуальностей*. Именно различия индивидуальностей участников совместной деятельности могут являться достаточно важным основанием для использования новой «координатной системы» содержательного анализа профессионального взаимодействия субъектов, при иных подходах не всегда очевидно и настоятельно заявляющих себе.

Рассмотрим некоторые аспекты управленческой деятельности, следующие, с одной стороны, из объективных условий, с другой — вытекающие из нетождества индивидуальностей субъектов, включенных в совместную деятельность: 1) функциональная «непроецируемость» и неопределенность возникновения ряда производственных ситуаций, их «внештатность» по времени, структурной отнесенности и при этом — необходимость их оперативного разрешения в процессе взаимодействия субъектов, у которых могут быть разные установки («нормативный ригоризм» — «нормативный инструментализм»); 2) нечеткость разграничения сфер полномочий уп-

руководителей, на организационном уровне выступающая как проблема выделения функций (институциональное регулирование), а на психологическом — как проблема ролевой неопределенности; 3) объективная необходимость (как условие и как резерв повышения эффективности деятельности субъектов) адекватного распределения их функций в управленческой структуре и по горизонтали, и по вертикали. На психологическом уровне это объективное требование усложняется индивидуальными особенностями субъектов: их склонностью к определенным режимам, задачам, условиям деятельности, большей или меньшей эффективностью людей в решении разных задач, нетождественностью приписываемых и принимаемых субъектами обязанностей («интернализированные роли» и др.); 4) взаимодействие формальных и неформальных структур организации, многообразие методов (административных, организационных, правовых, экономических, психологических) управленческого воздействия при их потенциально одинаковой эффективности («эквивалентности»); при этом различие ролей субъектов в разных подструктурах, зависимость эффективности их управленческих воздействий от личного авторитета, различие отдаленных и ближайших последствий управленческих решений.

Мы привели в качестве примера лишь часть проблемных аспектов взаимодействия участников совместной деятельности. При последовательном анализе управленческой деятельности проблематичные аспекты взаимодействия субъектов проявляются не только в целом, но даже при реализации руководителем отдельных управленческих функций [126].

Индивидуальная и совместная деятельности различаются не только по своей операционной системе, сколько по психологическим механизмам ее обеспечения, порождаемым как тесным и интенсивным взаимодействием субъектов, так и нетождеством их индивидуальностей. Последнее привносит в совместную деятельность, сравнительно с индивидуальной, новые оттенки, порождает новые феномены.

Именно этот аспект совместной профессиональной деятельности — *взаимовлияние индивидуальностей и стилей субъектов* — является центральной темой нашего исследования. Мы изучаем не все возможные феномены совместной профессиональной деятельности и ее взаимодействующих субъектов, а только их часть, преломляющуюся в проблематике стиля. И можно ожидать, что изучение проблематики совместной деятельности именно под углом стилиевых взаимодействий ее участников выявит новые психологические феномены, еще недостаточно освещенные в специальной литературе.

### 3.3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СУБЪЕКТОВ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ СТРУКТУРА КАК ОБЪЕКТ И «ТРИАДА» КАК ЕДИНИЦА АНАЛИЗА

Одним из возможных путей преодоления противоречий в обсуждаемой проблеме может быть разработка модели, интегрирующей основные отношения в связи субъектов совместной деятельности. В нашем анализе управленческой системы мы остановимся на двух ее атрибутах: иерархической организации и наличии многообразных связей между элементами разных иерархических уровней.

Часть системы — совокупность ее наиболее устойчивых элементов и связей — в литературе по теории систем обычно называют структурой. Предполагается, что в структуре отражены основные признаки системы. Обращаясь к системе «субъект — субъект» как частному случаю систем, предположим, что ее структуру определяют иерархия позиций субъектов, основные связи и отношения между иерархическими уровнями. Эти связи представлены как основными функциональными обязанностями, так и совокупностью неформальных, межличностных отношений, социальных норм, типичных «джентльменских соглашений», предопределенных общественной системой, групповыми нормами, ситуацией, индивидуальными особенностями конкретных людей. В качестве модели подобной структуры может выступать например, управленческая триада: вышестоящий руководитель — руководитель — нижестоящий руководитель. При такой постановке вопроса деятельность и совокупность отношений конкретного руководителя мы будем рассматривать в конкретной оргструктуре, т.е. с учетом особенностей его выше- и нижестоящего партнеров и отношений с ними. Иными словами, отдельного субъекта мы рассматриваем не как изолированного, вычлененного из реальной среды носителя определенных свойств, а как сохраняющего основные связи и отношения с ней. В качестве *единицы анализа* мы берем *триаду*, рассматривая интересующего нас субъекта как ее центральный элемент.

Такой логический ход достаточно ясен. Отметим лишь, что укрупнение единицы анализа или отход от рассмотрения отдельных свойств явления или предмета продуктивно применяется в науке. Одним из первых образцов такого подхода были К. Маркс (товар как «клеточка» производства и единица анализа) и Ч. Дарвин (биологический вид, а не отдельный организм). Подобная общенаучная тенденция в отношении изучаемой реальности характерна и для психологии. Впервые в развернутой форме это нашло отражение в гештальт-психологии. В настоящем поиске единицы психического остается предметом серьезно-



го обсуждения, причем не только в масштабе общей психологии, но и ее отдельных направлений [12, 86 и др.]. По мнению Б. Г. Ананьева, «структурной единицей, элементом общества является неотдельный человеческий индивид с его отношением к обществу, а группа...» [12, с. 295]. Воценке отдельной личности исследователи привлекают понятие «метаиндивидуальность» [101, 200, 219, 226].

Затрагивая роль общения в профессиональной деятельности, отметим неопределенность статуса общения в психологии, наличие альтернативных точек зрения. Некоторым разрешением противоречий может быть признание деятельности и общения как рядоположных сущностей и взаимной обусловленности субъект-субъектных деятельностных отношений общением и общения субъектов их деятельностью [180, 182].

В субъект-субъектных взаимодействиях исследователи выделяют качестве базовой замкнутую треугольную структуру [52, 80, 131, 180]. По мнению Д. А. Леонтьева, выше обозначенная структура как исходная «клеточка» любой человеческой активности показывает, что «в одних и тех же процессах реализуется как опосредствованные вторым субъектом субъект-объектные отношения, так и опосредствованные объектом отношения «субъект — субъект» [180, с. 41]. Но если замкнутая диада активность субъектов неполновыражает совместную распределенную человеческую деятельность, предполагающую ее выход за пределы этой диады, то ее более полным выражением может быть открытая соеи х сторон триада. При этом разные звенья этой цепочки, а вернее — иерархии, системы цепочек (...S1 — S2; S2 — S3; ...) необязательно должны быть тождественными. Отношения субъектов в отдельных звеньях триады могут строиться по разным мотивационно-целевым основаниям. Например, в одних звеньях — по принципу сотрудничества (преподаватель — ученик; тренер — спортсмен), а в других — соперничества (спортсмен — противник).

В целом, учитывая важную роль общения в деятельности, мы можем признать, что открытая триада как структурная единица более адекватно отражает сущность совместной распределенной деятельности (профессиональной в том числе) при любых мотивационно-смысловых образованиях ее субъектов, чем закрытые диадные структуры. Уже изначальнотриада как единица, «клеточка», предполагает неравнозначность, асимметрию отношений между ее субъектами, что больше соответствует реальности.

Избранный нами подход к анализу деятельности руководителя имеет некоторые преимущества перед ранее используемыми и оставляет надежды на решение ряда частных вопросов. Один из них — распределение управленческих функций в системе как конкретное отражение особенностей взаимоотношений субъекта и объекта. Если

вопрос распределения функций в социотехнической системе («человек — машина») уже в 1960-х гг. был подвергнут всестороннему критическому рассмотрению и в настоящее время является достаточно изученным [45]; то вопросы распределения функций в социальных системах практически не изучались, хотя проблема делегирования полномочий поднималась еще М. Фоллетт [365].

Наличие руководителя и необходимость управления группой («оркестр нуждается в дирижере») отражает лишь факт иерархической организации управления, но не вскрывает его внутренних механизмов. В литературе по теории управления и организации затрагивается вопрос распределения функций управления между подразделениями организации [84, 215, 170, 202]. Специалисты, изучающие стили руководства, обращают внимание на взаимодействия субъекта и объекта управления. Например, А. Л. Журавлев [113] отмечает, что руководитель воздействует на подчиненного распоряжением, а подчиненный на руководителя — исполнением. По мнению Т. С. Кабаченко [126], основные проблемы управления связаны с разграничением сферы полномочий руководителей и исполнителей, которые также активны в своей позиции. В целом, в работах по проблеме руководства и управления нам представляется важным выделить: 1) отражение факта и необходимости распределения функций управления в системе; 2) наличие индивидуальных вариантов такого распределения; 3) значимость для эффективной деятельности системы адекватного перераспределения функций и его адекватное восприятие субъектами совместной деятельности.

Еще один важный и интересный вопрос. Изучение распределения функций в системе позволяет оценивать помимо формальных и неформальных, эмоциональные аспекты отношений субъектов совместной деятельности. В литературе эти вопросы изучались в диадах, но триада как единица анализа более открыта и более универсальна: она позволяет изучать эти отношения в разных социальных и профессиональных системах (управленческий аппарат, экипаж, семья), как по вертикали, так и по горизонтали, а также в разных точках иерархических систем — от вершины до основания. Изучение деятельности и поведения субъектов через «клеточку» триады позволяет также отслеживать тонкие отношения макро- и микросреды. Как отмечал Е. С. Кузьмин, «грань, на которой взаимодействуют микро и макросреда, есть нечто иное, как группа, коллектив...». Вместе с тем триада может быть использована и для конкретизации представлений о стилях совместной деятельности субъектов. Эффективными подходами здесь могут быть аналоги и используемого в инженерной психологии структурно-алгоритмического анализа и синтеза деятельности [268].

**Выводы:**

1. Проблема совместной деятельности и взаимодействия субъектов объективно сложна, актуальна, но теоретически недостаточно разработана. Ее изучение важно для познания общей макроструктуры деятельности.
2. Деятельностный подход (теория деятельности А. Н. Леонтьева) является достаточно адекватным инструментом изучения развитой профессиональной деятельности, в том числе стилей деятельности.
3. Совместная деятельность порождает или включает в себя разные социально-психологические феномены взаимодействующих субъектов (руководство, лидерство, совместимость и др.).
4. Феномен стиля продуктивно может изучаться в контексте совместной деятельности, адекватной единицей изучения которой может быть триада, отражающая возможную неоднозначность, асимметрию статусных и ролевых позиций ее субъектов, распределения функций между ними и пр.

## Глава 4

# СТИЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПРОБЛЕМА И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ

*Все глубокие истины характеризуются тем, что противоположные им по смыслу суждения тоже являются глубокими истинами.*

*Нильс Бор*

Цель наших исследований состояла в изучении организации стилей профессиональной деятельности (СПД), закономерностей их развития и функционирования, обусловленности стилей «**профессионально-технологической**», «**индивидуально-психологической**» и «**социально-психологической**» составляющей, в выявлении роли стилевых особенностей взаимодействия субъектов совместной деятельности (тренеров, спортсменов, руководителей разного уровня), а также в разработке обобщающей концепции стилей.

Предполагалось, что **формирование и функционирование СПД определяется не только индивидуальностью субъекта, а, прежде всего, организацией среды (профессионально-технологических, социально-групповых и других структур); что в совместной деятельности стили субъектов выступают как системы, включающие в себя и включенные в структуры среды, стили и индивидуальности других субъектов.**

Наряду с главной гипотезой были сформулированы и проверялись частные:

1. Профессиональная деятельность неоднородна в своей организации; ее содержание составляют относительно независимые подсистемы (блоки, структуры), выступающие как интеграторы стилей субъектов с разными индивидуальными особенностями.

2. Характер взаимодействия индивидуальностей и стилей субъектов в совместной профессиональной деятельности выступает как одно из ее значимых условий.

3. Успешность субъектов в совместной деятельности является следствием согласования («уравновешивания», «сопряжения») их индивидуальностей как требованийми деятельности, так и характером активности других субъектов.

4. Особенности управленческих взаимодействий, восприятий, отношений руководителей определяется не столько их личными каче-

ствами, сколько совокупностью социально-психологических факторов деятельности.

5. Процессуальная изменчивость профессиональной (спортивной) деятельности предполагает такую структурно-функциональную организацию стиля, которая, с одной стороны, обеспечивает его стабильность и устойчивость, с другой — гибкость, способность к ситуативным реорганизациям.

6. Организация профессиональной (спортивной) деятельности детерминирует стили субъектов, подчиняя вариации их разнообразия своим внутренним закономерностям.

7. Имеют место качественные различия взаимодействий, отношений, восприятий тренера со своими более или менее результативных воспитанников.

#### 4.1. МОДЕЛИ ИЗУЧЕНИЯ СТИЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Главная и частные гипотезы проверялись в большом цикле исследований на моделях спорта высших достижений (борьба дзюдо) и управленческой деятельности руководителей (массовый и наиболее изученный вид профессиональной деятельности) [275—304].

Обе модели относятся к профессиям типа «человек — человек» [137; 141]. В обеих моделях явно представлена «социально-психологическая» составляющая профессиональной деятельности — прямая зависимость успешности одного субъекта от качества его взаимодействия с другими субъектами. В изучении обеих моделей давно и прочно утвердилось понятие «стиль», и очевидно их взаимодополнение при использовании разных методов исследования.

Помимо таких *общих черт*, как продолжительное профессиональное и межличностное взаимодействие, многообразие стратегий поведения субъектов, многозвенная организация совместной деятельности и очевидное наличие *триады* как ее «клеточки», или «единицы» (вышестоящий — руководитель — нижестоящий руководитель; тренер — спортсмен — противник), — обе модели имеют и существенные различия, представляя собой как бы два полюса континуума содержательного разнообразия видов совместной деятельности.

Основные различия избранных видов (управленческая деятельность — единоборства): 1) доминирование формальной структуры отношений (руководитель — подчиненный) / неформальная структу-

ра (скорее, лидер-тренер и ведомый-спортсмен); 2) общность целей управленцев/взаимоисключаемость единых целей спортсменов-соперников; 3) массовость, отсутствие жестких квалификационных требований в управлении/постоянный многоэтапный, многоступенчатый отбор, требование высшего мастерства в спорте; 4) отсутствие однозначно жестких требований к различным сторонам профессиональной подготовленности руководителя/требование всесторонности подготовки борца; 5) деятельность руководителя допускает возможность отсрочки принятия и реализации решений, делегирование отдельных функций и др./единоборства предполагают личное ответственное субъекта всему объему требований и условий (постановка целей, самостоятельное решение задач); 6) отсутствие жестких возрастных границ/фактор возраста и др.

*Спортивные единоборства являются собой выраженное соперничество, управленческие взаимодействия руководителей — сотрудничество. Вместе с тем, избранные модели характеризуются многообразием и переплетением черт сходства и различия. Сотрудничество руководителей не исключает их аппаратной борьбы между собой. Ярко выраженное соперничество спортсменов вместе с тем предполагает и их своеобразное «сотрудничество» (умение понимать поведение противника, различать его тактические намерения и разрушать их, «навязывать» свою тактику или «переигрывать», подстраиваясь под его тактику). Причем взаимосвязь соперничества и сотрудничества усиливается с ростом мастерства спортсменов [91; 132; 220; 295; 306; 320] и, вероятно, руководителей.*

Существенно различается и характер взаимодействия субъектов двух анализируемых моделей — спортсмена с тренером — от аналогичных взаимодействий руководителя с выше- и нижестоящим руководителем (подчиненным). Спорт характеризуется ранними (с 8—12 лет) и довольно продолжительными (10—20 лет) тесными межличностными взаимодействиями спортсмена и тренера (10—20 тренировочных занятий в неделю, совместные поездки и проживания на сборах и соревнованиях, одинаково выраженный соревновательный стресс и др.). В процессе этого взаимодействия результативный спортсмен «проходит» через ряд возрастных стадий и кризисов (ребенок — подросток — юноша — взрослый).

Взаимодействия же руководителей имеют более ограниченные, нередко отставленные во времени, обычно менее тесные межличностные контакты. Выделим наиболее существенные особенности деятельности руководителя: двойственная принадлежность (организации, подразделению и вышестоящей структуре); взаимосвязи формальных и неформальных методов управления, их сложные перепле-

тения и известная ограниченность; разнообразные и стандартные управленческие задачи (функции управления); возможность передачи части своих прав и обязанностей коллегам (делегирование функций); многообразие прямых и косвенных средств воздействия на подчиненных и партнеров (способов решения задач); переплетение экстремальных и «штатных» ситуаций; большой объем перерабатываемой информации, ее недостаточность, избыточность или неопределенность для принятия решений; интенсивное общение; проявление стилевых феноменов руководства; связи последних с успешностью деятельности и мн. др. [111; 126; 134; 144; 163; 185; 235; 248; 309].

Таким образом, изучение нами двух «полярных» видов совместной деятельности позволяло выносить более обоснованные суждения о сущности анализируемых стилевых явлений. В обеих моделях организация компонентов деятельности и взаимодействия субъектов будут рассматриваться через выделенную нами единицу анализа — *триаду* (тренер—спортсмен—соперник; вышестоящий руководитель—руководитель—нижестоящий руководитель).

Изучение СПД предполагает оценку успешности профессионала, которая включает в себя результативность его деятельности, удовлетворенность ею «цену» ее выполнения [85; 120; 211; 239]. В избранных нами моделях совместной деятельности одни составляющие успешности более доступны измерению, другие — менее. Наше исследование было организовано с учетом этого. В спортивной борьбе очевидны выражены все составляющие результативности субъекта; составляющие «удовлетворенности», «цены», «совместимости» менее очевидны. Они как бы затухают в результате результативности, обычно завышенной мотивацией достижений борца, могут объясняться косвенными причинами (болезнь, травма и т. п.). В управленческой деятельности руководителей, напротив, их результативность трудно поддается оценке [112; 113; 142; 239; 327], но более очевидны показатели «эффективности взаимодействия с коллегами», «внутренней оценки успешности» («удовлетворенность», «сработанность», «психологическая совместимость»). Отсутствие полного контроля внешних и внутренних процессов при сборе данных нами компенсировалось повторными исследованиями на сходных выборках испытуемых. Доминирующий в исследовании подход можно определить как «третий план исследования: сравнение статистических групп» по Д. Кемпбеллу [133], одна из которых подвергалась воздействию «Х».

## 4.2. СТИЛЬ, ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА И УСЛОВИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Один из центральных вопросов нашей работы: что более важно для руководителя — особые качества, «харизма», или же его соответствие совокупности обстоятельств?

Проведенный нами контент-анализ 18 зарубежных источников 1960–70 гг. свидетельствует о значительной вариативности списков качеств руководителей, которые называют профессионально-важными — ПВК (табл. 1). Подобное расхождение мнений исследователей отмечал еще Р. Стогдилл [400]: в частности, в 100 проанализированных им источниках только 5% названных качеств руководителей совпадали в четырех более случаях. Тестирование нами руководителей высшего и среднего звена промышленных предприятий ( $n=124$ ) и службы инкассации ЦБ РФ ( $n=101$ ) показало большую вариацию статистик и отсутствие тесных связей занимаемой должности с их индивидуальными особенностями [303]. Таким образом, и полвека спустя картина мало изменилась. Мы не находим исчерпывающих аргументов в пользу харизматической теории руководства, утверждающей наличие у руководителей особых личностных качеств. Наделенные «природным даром» руководители, конечно, встречаются, но не часто, и не они составляют большую часть управленцев.

Изучение учитываемых руководителями качеств вышестоящих руководителей и подчиненных при деловом взаимодействии с ними показало асимметрию восприятия профессионально-важных качеств их партнеров (табл. 2). Согласование индивидуальностей в управленческой системе не всегда формируется стихийно — около трети обследованных выражали неудовлетворенность рабочими взаимоотношениями с партнером [303], что соответствует выводам и других исследователей [263]. Отсутствие связей между управленческой позицией и индивидуальными особенностями руководителей дает основание объяснять качественные различия в восприятии партнеров прежде всего социально-психологическими факторами [42; 43; 238; 259]. Добавим, что самооценки руководителей своих стилей более тесно связаны с оценками стиля «идеального» вышестоящего партнера, чем нижестоящего, а психологическая совместимость и сработанность тем больше, чем более совпадают самооценки стилей партнеров [300].



**Таблица 1.** Деловые и личностные качества руководителей высшего и среднего звена

| № пп      | Наименование качеств<br>(группы и понятия, употребляемые авторами)   | %  |
|-----------|--|----|
| <b>1.</b> | <b>УМЕНИЕ РАБОТАТЬ С ЛЮДЬМИ</b>  |    |
| 1.1       | Общительность, контактность, умение общаться   | 56 |
| 1.2       | Обаяние, открытость, интеллигентность, тактичность, доброта, терпимость, уважение  | 50 |
| 1.3       | Приспособляемость, умение улаживать конфликты, идти на компромисс  | 17 |
| 1.4       | Организаторские способности (умение спланировать, привлекать людей к разработке решений, способность понимать, выслушивать)  | 67 |
| 1.5       | Умение делегировать права и обязанности  | 22 |
| 1.6       | Умение мотивировать, вера в людей, учет их ценностей   | 22 |
| 1.7       | Честность, ответственность   | 22 |
| <b>2.</b> | <b>ИНТЕЛЛЕКТ</b>   |    |
| 2.1       | Умение выделять главное, оценивать ситуацию, предвидеть, глубина суждений, «острый ум»   | 44 |
| 2.2       | Творческое воображение, способность к принятию новых идей, новаторство, дерзание   | 33 |
| 2.3       | Умение рисковать, принимать решения в условиях неопределенности, оперативность, смелость   | 64 |
| 2.4       | Умение применять знания на практике  | 22 |
| <b>3.</b> | <b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ</b>   |    |
| 3.1       | Общая техническая подготовленность, специальные профессиональные знания, научная подготовленность, техническая интуиция, «чутье»   | 50 |
| 3.2       | Знание социальной психологии и производственных отношений, социального и рабочего законодательства, понимание социальных связей и умение управлять ими, знание положения дел | 33 |
| <b>4.</b> | <b>ЛИДЕРСТВО</b>   |    |
| 4.1       | Склонность к лидерству, властность, амбиции  | 28 |
| 4.2       | Цельность характера, авторитет, «базовые ценности»   | 22 |
| 4.3       | Энергичность, активность, «темперамент», здоровье  | 39 |
| 4.4       | Настойчивость, упорство, воля, «сила духа»   | 44 |
| 4.5       | Уверенность в себе, в своих силах  | 22 |
| 4.6       | Самообладание, уравновешенность  | 28 |
| <b>5.</b> | <b>ОТНОШЕНИЕ К СЕБЕ И К РАБОТЕ</b>   |    |
| 5.1       | Способность к учебе, анализу своей работы  | 22 |
| 5.2       | Трудолюбие, получение удовольствия от работы   | 28 |

**Таблица 2.** Профессионально важные качества (ПВК), учитываемые руководителями среднего звена предприятий (n=33) при их деловом взаимодействии с вышестоящими (ВР) и нижестоящими руководителями (НР)

| №   | Отмечаемые профессионально важные качества  | Частота указания в % |    |
|-----|---|----------------------|----|
|     |   | ВР                   | НР |
| 1.  | Компетентность (знание дела, образование)   | 82                   | 42 |
| 2.  | Личностные особенности (доброта, честность, справедливость, готовность помочь)    | 58                   | 61 |
| 3.  | Деловые качества (оперативность)  | 52                   | -  |
| 4.  | Умение разбираться в ситуации   | 33                   | -  |
| 5.  | Интеллигентность (общая культура, общее развитие)                                 | 27                   | -  |
| 6.  | Ответственность (пунктуальность, умение доводить дело до конца, исполнительность) | 18                   | 88 |
| 7.  | Настроение  | 18                   | 3  |
| 8.  | Умение слушать и понимать   | 15                   | -  |
| 9.  | Природный ум  | 15                   | -  |
| 10. | Способность располагать к себе  | 9                    | -  |
| 11. | Опыт (опытность, квалификация)  | 9                    | 30 |
| 12. | Работоспособность (трудолюбие)  | 6                    | 30 |
| 13. | Возраст, семейное положение, здоровье   | 6                    | 15 |
| 14. | Информированность   | 3                    | -  |
| 15. | Способность самостоятельно принимать решения                                      | -                    | 30 |
| 16. | Мотивация (желание работать, инициатива)  | -                    | 30 |

### 4.3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ

В деятельности руководителя мы выделяем основные **функции управления**. Под должностными функциями специалисты понимают «предписанные работникам обязанности, задачи, полномочия» [231, с.89]; «процессы активности людей, упорядоченные в соответствии с целями и обстоятельствами их труда» [141, с.29]; «совокупность однородных, повторяющихся задач, которые необходимо решить для нормальной жизнедеятельности системы» [324, с.42]. Для классификации функций управления специалисты используют разные критерии: этапы управленческого цикла [126; 202]; структуру управленческой деятельности [308]; блоки социальной активности руководителя [134; 156] и др.

На основании изучения литературы и опросов руководителей нами были выделены восемь функций управления: **планирование, организация, принятие решений, регулирование отношений со средой,**

*координация деятельности подразделения, учет и контроль, мотивирование и воспитание, подготовка персонала.* Эти функции отражают структурно-функциональную организацию деятельности руководителей высшего, среднего и низшего звена управления, входящие в нее стандартные задачи и отвечают критерию «необходимости и достаточности».

В соответствии с планом наших исследований изучались субъективные предпочтения основных функций управления и особенности их перераспределения между руководителями, занимающими иерархически разные позиции. Установлено, что субъективно удобное и наиболее целесообразное, оптимальное, по мнению опрошенных, перераспределение функций управления в триаде (вышестоящий руководитель — руководитель — нижестоящий руководитель) сходны между собой. Статистика субъективно удобного и наиболее целесообразного распределения функций в триаде отражает значительные индивидуальные вариации (по большинству функций от 0 до 100%). Иначе говоря, в своей деятельности руководители склонны считать оптимальной ее организацией передачу партнерам практически полностью решение некоторых своих стандартных управленческих задач. В управленческой триаде и субъективно удобное, и оптимальное распределение функций в среднем таково: 32—33% всей работы руководители склонны передавать вышестоящему, 56—58% оставлять себе и 10—11% передавать нижестоящему партнеру. Согласованность представлений о наиболее целесообразном и субъективно удобном распределении функций управления выступает у субъектов триады определяющим фактором их сработанности и психологической совместимости. При этом представления руководителя о стиле (равно как и психологических) особенностях вышестоящего партнера и о перераспределении с ним функций управления более значимы для взаимной удовлетворенности рабочими отношениями, чем соответствующие представления вышестоящего о отношении его к нижестоящему партнеру.

Изучение внутренней организации СПД (использовался разработанный нами вариант методики «Репертуарные решетки», где в качестве конструкторов выступали функции управления, в качестве концептов — образы руководителей («Я как руководитель», «Вышестоящий руководитель, который...» и др.) показало, что: 1) в качестве системообразующих, ключевых у разных руководителей выступают разные функции (у одних — организация, у других — принятие решения, у третьих — контроль и учет и т. п.); 2) условия профессиональной деятельности предопределяют типовые структуры стили (например, у руководителей-производственников системообразующей функцией чаще становится регуляция и координация деятель-

ности подразделения; у руководителей подразделений НИИ — принятие решений); 3) у успешных руководителей, у руководителей более высокого уровня стиль лучше организован, структурирован, чем у неуспешных и руководителей более низкого ранга.

Взаимосвязи функций управления в структуре СПД отражают, таким образом, индивидуальные предпочтения руководителя, успешность, ступени становления его профессионализма (увеличение тесноты и количества связей между компонентами) и роль внешней среды.

#### 4.4. ПРЕДПОЧТЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЧЕРТ ПАРТНЕРОВ

В серии исследований особенности взаимодействия партнеров совместной деятельности изучались нами в аспекте взаимосвязей их стилей, связи стилей и индивидуально-психологических особенностей, восприятия профессионально важных качеств партнеров, особенностей перераспределения между ними функций управления. Какую роль для успешности взаимодействия людей играют «нейтральные» психологические черты партнеров и как они могут соотноситься с собственными чертами субъектов?

Для изучения предпочтения психологических черт партнеров нами использовался «Бланк экспертной оценки» (вариант методики «Репертуарные решетки», где конструктами выступали описания личностных факторов теста 16 PFP. Б. Кеттелла, а концептами — образы руководителей). Экспериментально были отобраны описания шкал, удовлетворительно коррелирующих с соответственными факторами теста ( $r=0,35-0,56$ ). Таким образом, результаты самооценок и экспертных оценок могут быть близки соответствующим данным психодиагностики и должны отражать психологические черты интересующих нас типов, или их психологические портреты.

Использование дисперсионного анализа (метод MANOVA [393]) для оценки сходства разных психологических портретов («Я как руководитель», «Субъективно удобный вышестоящий руководитель», «Субъективно удобный нижестоящий руководитель», «Субъективно неудобный вышестоящий руководитель», «Субъективно неудобный нижестоящий руководитель» и др.) показало, что они достоверно различаются между собой; достоверно различаются портреты и по отдельным шкалам (ANOVA). Использование корреляционного анализа подтверждает эти результаты.

Отметим черты удобных для руководителей партнеров по управленческой структуре: общительность; эмоциональная устойчивость; ответственность, добросовестность; смелость, контактность; терпимость, покладистость; надежность в практических вопросах; легкая смена точки зрения; организованность, хороший самоконтроль эмоций и поведения. Неудобный партнер характеризуется почти противоположными чертами: замкнутость, необщительность; импульсивность, эмоциональная неустойчивость; безответственность, небрежность; раздражительность, склонность к соперничеству; впечатлительность, чувствительность к замечаниям и порицаниям; неорганизованность, плохой самоконтроль. На уровне обобщения в целом по выборке мы видим, скорее, не индивидуально-психологический, а типический портрет работника управления, психологические черты которого окрашиваются требованиями деятельности.

Разделение руководителей на группы (директора, замы, главные специалисты/начальники цехов и отделов; мужчины/женщины; руководители подразделений НИИ/производственники) показало статистическое различие не только их «автопортретов», но и психологических портретов всех удобных и неудобных им партнеров [296]. Партнеры всех типов различаются и по отдельным психологическим чертам. Показательно, что у руководителей более высокого ранга (очевидно, и более квалифицированных) самооценки психологических черт более часто и более значимо отличаются от оценок соответствующих черт удобных им партнеров, чем у руководителей среднего звена управления.

Анализ индивидуальных матриц показал, что существенные различия между самооценками и оценками черт удобных и неудобных партнеров присущи всем опрошенным. Однако их предпочтения нередко характеризуются: 1) количественной неравнозначностью и асимметрией (например, в сторону усиления черты в портрете удобного руководителя и ее ослабления в портрете удобного подчиненного); 2) нерядоположенностью (по одним чертам большие различия в оценках удобного руководителя, по другим — удобного подчиненного); 3) индивидуальным своеобразием (у разных испытуемых отличия от удобных и неудобных партнеров проводятся по разным чертам). Все вышеуказанное относится к оценкам черт неудобных партнеров, но количественные различия здесь выражены резче. В целом, различие в оценках собственных черт и черт удобного партнера также выступает критерием не только психологической совместимости, но и управленческой квалификации.

Предпочтение руководителями нескольких отличного от себя партнера предполагает особые механизмы их взаимоотношений, которые можно было бы определить как компенсаторные, дополняющие,

синергичные; это не принцип прямого подобия. Управленческая триада рассматривается как универсальная структурно-функциональная единица, в которой поведение отдельного человека определяется совокупностью детерминант (другие субъекты, их отношения, технологичность деятельности) и становится частью целого.

Подобное распределение в управленческой системе характеров, ролей, функций, стилей хорошо объясняет почему сосуществуют и могут быть успешными разные руководители («вдохновитель», «организатор», «политик», «патриарх» и др.) и даже типы руководителей сказалось бы сомнительной успешностью («птица страус», «педант», «конъюнктурщик» и т. п.) [145; 167; 202; 295; 324]. Видимо, управленческая структура предполагает наличие своеобразных «психологических ниш», когда индивидуальности отдельных субъектов соотносятся со специфическими закономерностями организации, а их взаимодействия строятся по принципу симбиоза. В таком случае факты различия особенностей стилей и психологических черт субъектов совместной деятельности можно объяснять как усиление *профессионального потенциала*, как расширение *личностного пространства* руководителя, границ его личности, как снижение ограничений собственного «Я» посредством индивидуальности другого. Очевидно поэтому у руководителей высокого ранга количественные выражения их отличия от партнеров триады в два раза больше, чем у руководителей среднего звена.

В аспекте психологической совместимости важно отметить, что руководители выделяют удобных и неудобных партнеров по разным психологическим чертам. Чаше всего в дополнении собственных черт в оценках руководителями удобных им партнеров были следующие пары: эмоциональная устойчивость/тревожность; доминантность/конформность, склонность подчиняться; бодрость, беспечность/пессимизм, озабоченность; самодостаточность/зависимость от группы (т. е. черты соответствующие факторам С, Е, F, Q2 теста 16PF). Среди черт отличия руководителей от неудобных партнеров отметим пары: общительность/замкнутость; совестливость, ответственность/безответственность; смелость/робость; мягкосердечность/суровость; подозрительность, раздражительность/доверчивость, покладистость; мечтательность/практичность; проницательность, корректность/прямолинейность; впечатлительность/нечувствительность к замечаниям; радикализм/консерватизм; организованность, самоконтроль/недисциплинированность; напряженность потребностей/расслабленность (т. е. черты, соответствующие факторам А, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q3, Q4). Последняя группа черт характеризует особенности работников, которые, скорее, можно отнести к так называемым «профессионально важным качествам».

**Выводы:**

1. Управленческая структура является важным фактором формирования стилей руководителей как участников совместной профессиональной деятельности. «Триада» (вышестоящий руководитель — руководитель — нижестоящий руководитель) есть реально существующий феномен неравнозначных функциональных психологических взаимоотношений членов управленческой структуры и может выступать как единица ее анализа.
2. Стандартные управленческие задачи (функции управления) могут в разном объеме перераспределяться между субъектами управленческой триады, в соответствии с их индивидуальными особенностями и представлениями. Внутренняя организованность (структурированность) функций управления в стиле руководителя выступает одним из факторов его успешности.
3. Ни харизматические, ни ситуационные теории руководства не дают исчерпывающих объяснений особенностям взаимодействия руководителей в управленческой структуре. Сработанность психологическая совместимость руководителей разного уровня проявляется как частичное сходство и различие их психологических черт и особенностей стиля, как согласованность их представлений об идеальном партнере и перераспределении с ним функций управления.
4. Среди руководителей разного уровня есть лица с различными индивидуально-психологическими особенностями. Оптимальное согласование их индивидуальностей и стилей не всегда происходит стихийно.

## Глава 5

# СТИЛИ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ

*Когда обнаруживается сильный и отчетливый эффект, логика науки требует проведения все более тонких экспериментов, выделения тех аспектов, от которых зависит эффект.*

*Д.Кемпбелл*

В концепции индивидуальных стилей деятельности — ИСД [139; 199; 200] в центре внимания находится *индивидуальный* стиль субъекта, независимый от стилей других, даже при изучении их интерперсональных взаимодействий. В понятии метаиндивидуальности отражается активная роль социального окружения, но конкретные детерминации поведения человека и его стиля другими людьми мало изучены [66; 101; 200; 226]. Вопросы работанности и совместимости людей изучались преимущественно «по горизонтали» или как взаимодействия отдельных лиц вне профессиональной деятельности и ее организационных форм [17; 211], а их групповая деятельность — в лабораторных условиях [98; 328]. В оценках профессиональной деятельности внимание исследователей чаще сосредоточено на ее продуктивной (результативной) стороне; вопросы отношений и переживаний субъектов, психологической и физиологической цены результата менее изучены. Но если эффективность деятельности понимается как комплекс ее результативности и удовлетворенности субъектов [85; 121; 122; 177; 211; 239], едва ли можно игнорировать пренебрегать ее человеческими, экологическими аспектами.

Организация настоящего цикла исследований состояла в предварительном разделении общей выборки на группы неудовлетворенных (несогласованных, не работавшихся, несовместимых,  $n=17$ ) отношениями с вышестоящим руководителем и удовлетворенных (согласованных, совместимых  $n=34$ ) руководителей согласно их самооценкам. Первых в дальнейшем будем называть *несогласованными*, вторых — *согласованными* субъектами совместной деятельности. (В предшествующих исследованиях было установлено, что оценки работанности и психологической совместимости обоими оценивающими друг друга руководителями, как правило, совпадают. Поэтому у классификации респондентов мы исходили из оценки одного из партнеров.)



Таким образом, собственно стилевые проявления (зависимые переменные) рассматривались нами в двух вариантах связей с независимыми переменными: когда руководители удовлетворены взаимодействиями с партнером (предполагалось, что их деятельность достаточно согласована с деятельностью других субъектов) и, напротив, в случаях неудовлетворенности руководителей своими партнерами. Во всех случаях изучалась внутренняя организация этих связей (интеркорреляции).

## 5.1. ОРГАНИЗАЦИЯ КОМПОНЕНТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

В группе согласованных руководителей сравнительно несогласованными имеют место логичные, менее частые и интеркорреляции способов решения управленческих задач, что предполагает гибкость и ситуативность их использования (например, информирование персонала дополняется личной беседой, совет — личным примером). Согласованные отличаются более частым использованием способов и преобладанием среди них активных (приказ, распоряжение, требование, убеждение, наказание, переговоры) над пассивными (информирование, совет, поощрение, просьба).

Особенности деятельности и поведения *несогласованных*, напротив, можно оценивать как жесткость и ригидность. *Способы* решения управленческих задач *сами задачи, или функции управления* у них тесно связаны между собой, образуя блоки, более характерные для индивидуальности деятельности. Такие взаимосвязи нетолько присущи собственной деятельности руководителя, но распространяются даже на его представления о вышестоящем партнере. Если деятельность вышестоящего *согласованным* воспринимается как целостная, организованная, структурированная, то *несогласованные*, характеризуя своего вышестоящего руководителя, приписывают ему особенности деятельности, свойственные им самим.

В группе *согласованных* руководителей отмечены сравнительно слабые ( $r=0,33-0,42$ ) и редкие связи компонентов деятельности со шкалами трех тестов (16PF, УСК, Томаса) в своем большинстве логично обусловленные их психологическими особенностями. Так, работа с документами более присуща лицам с низким доминированием (фактор Е-), склонным к приспособлению и избеганию соперничества; личный пример как способ воздействия более присущ лицам высокими показателями совестливости, самоконтроля поведения

(факторы G+, Q3+) и интернальности; стремление показывать приемы работы — с эмоциональной устойчивостью, совестливостью, суровостью, жесткостью, уверенностью в себе (C+, G+, I-, O-), высокой интернальностью; просьба как способ воздействия коррелирует с низким самоконтролем поведения (Q3-) и предпочтением стратегии избегания; наказание — с замкнутостью, необщительностью (A-); привлечение работника к обсуждению — с социальной смелостью, мягкосердечностью (H+, I+) и предпочтением стратегии приспособления.

У несогласованных руководителей связи психологических особенностей и используемых ими способов более тесные ( $r=0,33-0,69$ ) и проявляются в 3—5 раз чаще.

Подобную связь обнаруживают индивидуально-психологические особенности субъектов и обобщенные характеристики выполнения функций управления (объем, централизация, активность). Чаще с передачей другому партнеру своих функций коррелируют низкие показатели эмоциональной устойчивости, доверчивость, простодушие, мечтательность, склонность к чувству вины, высокий радикализм и низкий самоконтроль (факторы C-, E-, H-, L-, M+, N-, O+, Q1+, Q3-), стремление к сотрудничеству и отвержению компромисса. Склонность руководителя к централизации управления связана с такими чертами, как замкнутость, необщительность, высокая эмоциональная устойчивость и низкое доминирование, озабоченность планами, добросовестность, суровость, жесткость, проницательность, консерватизм и социабельность (A-, E-, F-, G+, I-, N+, Q1-, Q2+). С активностью в управлении коррелируют замкнутость, необщительность, эмоциональная устойчивость, доминирование, прагматичность, высокий самоконтроль поведения (A-, C+, E+, F-, Q3+).

## 5.2. ВЗАИМОСВЯЗИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПЕРЕМЕННЫХ

В группе согласованных руководителей отмечено малое слабое и нетеркорреляций психологических черт, оцениваемым по трем тестам (всего 24 при  $r_0,33$ ). С работанностью и психологическая совместность воспринимаются ими как разные аспекты служебных отношений и связаны общительностью, простотой, высокой интернальностью и склонностью к сотрудничеству.

Отдельные психологические черты испытуемых как бы несколько дополняют и усиливают друг друга, например, общительность связана с социальной смелостью, мягкосердечностью, радикализ-

В группе несогласованных корреляций шкал трех тестов более частые ( $r=0,33-0,80$ ) и более частые — 100. Самооценки «сработанности» и «совместимости» связаны между собой ( $r=0,51$ ) и зависят от психологических особенностей руководителей. К примеру, общительность связана со склонностью к доминированию, с социальной смелостью, доверчивостью, наивностью, самоуверенностью, самоконтролем поведения, расслабленностью (А-, Е+, Н+, I+, L-, N-, Q1-, Q3+, Q4-), с отвержением стратегии избегания конфликта; доминирование — с общительностью, беспечностью, социальной смелостью, подозрительностью, простотой, наивностью, социальностью, зависимостью от группы (Е+, А+, F+, Н+, L+, М-, О-, Q2-), со склонностью к соперничеству и отвержением стратегий избегания и приспособления.

[illegible]

**Таблица 4.** Интеркорреляция психологических шкал в группе «несогласованных» руководителей. (Фрагмент.)

| Факторы | Факторы |   |     |     |     |      |     |      |      |      |      |      |     |      |      |      |
|---------|---------|---|-----|-----|-----|------|-----|------|------|------|------|------|-----|------|------|------|
|         | A       | B | C   | E   | F   | G    | H   | I    | L    | M    | N    | O    | Q1  | Q2   | Q3   | Q4   |
| A       |         |   | .33 |     |     |      | .62 | .34  | -.36 | .33  | -.51 | -.69 |     |      | .35  | -.44 |
| B       |         |   |     | .33 |     |      |     | -.36 |      |      |      |      | .41 |      | .50  |      |
| C       |         |   |     |     |     |      |     |      |      | .42  |      |      | .51 |      |      |      |
| E       |         |   |     |     | .45 |      | .68 |      | .36  |      | -.44 | -.41 |     | -.41 |      |      |
| F       |         |   |     |     |     | -.37 |     |      | .50  |      | -.34 |      |     |      |      |      |
| G       |         |   |     |     |     |      |     |      |      |      |      |      | .33 |      | .61  | -.74 |
| H       |         |   |     |     |     |      |     |      |      | .56  | -.48 | -.63 |     |      | .40  | -.35 |
| I       |         |   |     |     |     |      |     |      |      |      | -.74 |      |     | -.47 |      |      |
| L       |         |   |     |     |     |      |     |      |      | -.42 |      | .32  |     |      |      | .46  |
| M       |         |   |     |     |     |      |     |      |      |      | -.41 | -.38 |     |      |      | -.50 |
| N       |         |   |     |     |     |      |     |      |      |      |      |      |     | .57  |      |      |
| O       |         |   |     |     |     |      |     |      |      |      |      |      |     |      | -.66 | .64  |
| Q1      |         |   |     |     |     |      |     |      |      |      |      |      |     |      |      |      |
| Q2      |         |   |     |     |     |      |     |      |      |      |      |      |     |      |      |      |
| Q3      |         |   |     |     |     |      |     |      |      |      |      |      |     |      |      | -.80 |

Как правило, имеют место довольно логичные взаимосвязи индивидуальных особенностей и компонентов деятельности субъектов. Так, высокий самоконтроль, эмоциональная устойчивость, социальная смелость, склонность к доминированию обуславливают предпочтение руководителями активных способов решения управленческих задач, приписывание себе большего объема управленческих функций, централизацию и активность руководства. Напротив, низкие показатели эмоциональной устойчивости и социальной смелости, покорность, слабый самоконтроль обуславливают избегание руководителями активных способов и более частое использование таких, как деловые письма, телефонные звонки, просьбы, а также влияют на их склонность передавать часть своих функций своему вышестоящему партнеру. Вышеназванные детерминации деятельности психологическими особенностями присущи лишь *несогласованным* руководителям. Их стиль является по существу *индивидуальными стилями руководства*, обусловленными в значительной степени их индивидуальными особенностями; управленческая триада, другие субъекты психологически игнорируются ими. Этим, видимо, и объясняется

ихнеудовлетворенностьотношениямисосвоимивышестоящимируководителями.

Подобное — несогласованное с другими — воплощение своей индивидуальности мы отмечаем в худших по эффективности стилях педагогического общения [125; 139]. Выявленные закономерности формированиястилявсовместнойдеятельностипо-новомуобъясняют, почему в неразвитых трудовых коллективах более эффективен именноавторитарныйстиль, авразвитых— демократичный [185]; в то время как в научных коллективах эффективен даже либеральный стиль [10]. В первом случаеотсутствуют, вовторомивтретьем—имеютсяпредпосылкидляперераспределениявгруппеуправленческихи иныхфункций.

Триада существует как реальность для тех, кто ее понимает и чувствует, кто «вписан» в управленческую структуру и, видимо, потому удовлетворен отношениями со своими партнерами, вышестоящим руководителем в частности.

Отдельный аспект проблемы представляют внутренние взаимосвязи психологических особенностей — их интеркорреляции. В традиции Пермской школы [66; 101; 200; 337] это явление понимают как различную интеграцию индивидуальных особенностей субъектов, как различие *интегральной индивидуальности* людей. Это важный вопрос, но в данной работе ограничимся общими замечаниями о названном феномене.

Интеграция психологических черт у совместимых руководителей выражается по-разному. Например, их общительность как черта личности связана одновременно и с социальной смелостью, и с мягкосердечностью; высокий интеллект — и с эмоциональной устойчивостью, и с мечтательностью; радикализм — с общительностью, склонностью к соперничеству, спротивительностью. В группе несовместимых субъектов их индивидуальные особенности интегрированы однозначно и предполагают непосредственное самовыражение личности. Так, общительность у них связана с доминированием, социальной смелостью, практичностью, простотой, доверчивостью, наивностью, самонадеянностью, расслабленностью; доминирование — с беспечностью, социальной смелостью, подозрительностью, самонадеянностью, неумением понимать мотивы поведения других людей. Если интегральная индивидуальность совместимых руководителей не жесткая и качественномногогранная, то симптомом комплексной несовместимых более прочные и более однозначные. (Напомним, шкалы используемых нами тестов относятся к разным уровням индивидуальности, атест Р. Б. Кеттелла имеет факторы первого, второго и третьего порядка. Таким образом, в нашем исследовании отчасти моделировалась структура индивидуальности, которую в Пермской школе

относят к разным иерархическим уровням.) Очевидно, в первом случае интеграция предполагает высокую адаптивность субъекта к среде, возможность разных вариантов его поведения, во втором — большую ограниченность более однозначными, простыми поведенческими «ходами».

Средние значения психологических шкал (тесты 16 PFP, Б. Кеттелла, УСК, Томаса) у представителей двух групп мало различаются междусобой. Однако, несомненно различаются связи их психологических черт (интеркорреляции), свидетельствующие о различии психологического склада представителей двух групп (их интегральной индивидуальности по В. С. Мерлину). Очевидно, с работанностью руководителей обусловлена не их психологическими особенностями а *priori*, а складывается в конкретной управленческой структуре при взаимодействии совокупности условий.

### 5.3. РУКОВОДСТВО И СТИЛЬ

В исследованиях стилей руководства используются преимущественно опросники, а для статистической обработки полученных данных — корреляционный и факторный анализ. Следуя этим методическим приемам, но предварительно разделив выборку на две полярные группы, мы уточняли и конкретизировали неочевидные аспекты проблемы. В первом случае для изучения СПД использовалась методика «Стили руководства и взаимодействия руководителей» ( $n=62$ ), во втором — переработанная нами методика Журавлева — Захарова [112; 118] ( $n=62$  чел.). В первом цикле исследований факторизация сырых оценок их долей давали сходные факторные структуры; на лучшим вариантом было признано 4-факторное решение с выделением трех стилевых и одного операционального фактора («Способы решения задач»).

Сходные стилевые факторы в обеих группах различались по доминирующей тональности реализации функций управления (объему, активности или централизации) и были содержательно близки традиционным стилям: авторитарному, демократичному, либеральному.

В группе согласованных руководителей стилевые факторы более полифоничны — включали разные характеристики реализации функций; в группе несогласованных — монотональны, с нагрузками либо по объему, либо по активности, либо по централизации. В обеих группах *стили были ориентированы на вышестоящего руководителя* и отражали слабое взаимодействие с подчиненными, что обусловлено, видимо, спецификой нашей выборки.

**Таблица 5.** Стилиевые факторы и факторные нагрузки группы «согласованных» управленческими взаимодействиями руководителей

| №<br>№ | Наименование функций управления | Стилевые факторы и факторные веса         |     |     |                 |      |     |             |     |      |
|--------|---------------------------------|---|-----|-----|-----------------|------|-----|-------------|-----|------|
|        |                                 | Авторитарный                              |     |     | Демократический |      |     | Либеральный |     |      |
|        |                                 | Особенности исполнения функций управления |     |     |                 |      |     |             |     |      |
|        |                                 | О   | А   | Ц   | О               | А    | Ц   | О           | А   | Ц    |
| 1.     | Планирование                    | .44                                       | .82 |     |                 |      | .82 | .46         | .33 |      |
| 2.     | Организация                     | .31                                       | .81 |     | .44             |      | .78 |             |     |      |
| 3.     | Принятие решений                |   | .74 | .46 |                 |      |     |             |     | -.65 |
| 4.     | Регулирование                   |   | .33 |     | .73             |      | .75 |             | .38 | .31  |
| 5.     | Координация                     |   | .67 |     | .44             | -.38 | .54 | .60         | .32 | .32  |
| 6.     | Учет и контроль                 |   | .58 |     |                 | .31  |     | .88         |     |      |
| 7.     | Мотивирование                   |   | .62 |     |                 | .42  |     | .87         |     |      |
| 8.     | Подготовка кадров               | .32                                       | .32 |     | .45             | .48  | .41 | .53         |     |      |

*Примечание:* О — объем, А — активность, Ц — централизация

**Таблица 6.** Стилиевые факторы и факторные нагрузки группы «несогласованных» управленческими взаимодействиями руководителей

| №<br>№ | Наименование функций управления | Стилевые факторы и факторные веса         |     |     |                 |   |     |             |      |     |
|--------|---------------------------------|---|-----|-----|-----------------|---|-----|-------------|------|-----|
|        |                                 | Авторитарный                              |     |     | Демократический |   |     | Либеральный |      |     |
|        |                                 | Особенности исполнения функций управления |     |     |                 |   |     |             |      |     |
|        |                                 | О   | А   | Ц   | О               | А | Ц   | О           | А    | Ц   |
| 1.     | Планирование                    |   | .55 |     | -.39            |   | .50 | .55         | .31  |     |
| 2.     | Организация                     |   | .79 |     |                 |   |     |             |      | .62 |
| 3.     | Принятие решений                | .71                                       | .79 | .46 |                 |   | .32 |             |      | .42 |
| 4.     | Регулирование                   | .65                                       | .78 |     |                 |   | .55 |             |      |     |
| 5.     | Координация                     |   |     |     |                 |   | .59 |             | .47  |     |
| 6.     | Учет и контроль                 |   |     |     |                 |   | .38 |             |      | .46 |
| 7.     | Мотивирование                   | .60                                       | .71 |     |                 |   | .85 |             | -.32 |     |
| 8.     | Подготовка кадров               |   | .68 |     | .32             |   | .69 |             |      |     |

*Примечание:* О — объем, А — активность, Ц — централизация

В группе *согласованных* первый стиль можно оценить как **авторитарный**: жесткий, отстраненный, с активным планированием и контролем, ориентированный на служебные письма, приказы, без склонности информировать подчиненных, убеждать, просить, содействовать им. Второй стиль — **комбинированный**: централизацией руководства и ориентированный на приказы, распоряжения, предполагающий жесткое взаимодействие с подчиненными. Третий стиль — **либеральный**: руководитель управляет отстраненно, уходит от принятия решений, не взаимодействует с подчиненными, не требователен, с небольшим числом способов воздействия, умеренно активный.

Неполный набор функций управленческого цикла в стилевых факторах (табл. 5, 6) отражает избирательность их предпочтения, установленную прямым вопросом руководителей. Способы решения управленческих задач в своем большинстве независимы от стилей и выделяются самостоятельным фактором. Следовательно, у руководителей остаются значительные возможности развития стиля, его изменения, приспособления к конкретным условиям, задачам и партнерам.

Результаты, полученные с помощью модифицированной методики Журавлева — Захарова подтверждают и дополняют результаты обследования по методике «Стили руководства и взаимодействия руководителей». Здесь также выделяются три классических стилевых фактора, в которых представлены далеко не все оцениваемые компоненты стиля. Несколько различаются факторные структуры двух групп испытуемых. У согласованных стилей более концептуально типичны (*авторитарный, демократичный, либеральный*); в выборке несогласованных руководителей стили, скорее, комбинированные — объединяют компоненты разных стилей.

Строго говоря, *любой из «классических» стилей качественно неоднороден*. Так, согласно нашим исследованиям, авторитарный стиль, часто характеризующийся неумением руководителя быть гибким в общении, приспособливаться к людям, понимать их, может быть двух типов. В одном случае его психологическими детерминантами выступают властность, жесткость, твердость, подозрительность, склонность к доминированию (корреляция с факторами +С, +Е, +Н, +L), вдругом — комплекс тревожности: озабоченность планами, мнительность, впечатлительность, ригидность, консерватизм, низкий самоконтроль поведения и эмоций (-F, +O, -N, +M, -Q1, -Q2, -Q3). Понятно, что у руководителей этих двух типових авторитарный стиль на операциональном уровне разный. Еще более вариативен тип стиля, названный демократичным [294]. Строго говоря, исследователи *нередко смешивают понятия, называя «индивидуальными» по существу « типовые, объективированные» стили, которых всегда немного (например, авторитарный, демократичный, либеральный)*. Другими



*словами, часто имеет место не анализ индивидуальных стилей (своеобразных иерархических систем) как таковых, а отнесение субъектов к стилям определенного типа.*

В исследовании сопоставлялись компоненты самооценок СПДи стиля «идеального высшего руководителя». Выявлено наличие умеренной связи компонентов *авторитарного* стиля в группе согласованных руководителей ( $r=0,41$ ) и отсутствие такой связи в группе несогласованных ( $r=0,03$ ). Компоненты демократичного или либерального стилей слабо коррелировали в обеих группах ( $r=0,21-0,31$ ). Таким образом, у всех руководителей наблюдалось предпочтение партнера своего стиля, но наиболее актуально это для представителей авторитарного стиля.

Обобщая полученные результаты, отметим следующее: 1. Различаются корреляционные связи между психологическими особенностями субъекта и компонентами деятельности в группах согласованных и несогласованных руководителей. 2. В группе несогласованных число слабых, средних и сильных корреляций ( $r=0,33$ ) в 3—5 раз больше, чем в группе согласованных. 3. Различаются интеркорреляции психологических переменных в двух группах; в группе несогласованных переменные чаще имеют более сильные связи, а их общее число больше в 3,5 раза. 4. Средние значения в двух группах (как показателей деятельности, так и психологических особенностей) мало различаются.

Таким образом, наличие тесных связей психологических особенностей и показателей деятельности субъектов (что установлено в ряде независимых исследований стилей — когнитивных, стилей руководства, индивидуальных стилей) имело место только в группе несогласованных, неудовлетворенных управленческими взаимодействиями руководителей.

Исходное разделение испытуемых на два класса (*согласованных и несогласованных руководителей*) позволило нам получить факты более сложной организации *стиля интегральной индивидуальности*, чем это описано в литературе [66; 139; 200]. И стиль, и интегральная индивидуальность обретают свои специфические черты в зависимости от более общей социальной системы, в которую субъект включен. При этом четкие связи «индивидуальные особенности — компоненты деятельности» не всегда свидетельствуют о успешности деятельности и эффективности стиля субъекта. Характерные закономерности *индивидуального стиля* как бы «снимаются» закономерностями более общего порядка — *профессионально-технологическими и социально-психологическими*.

Используя традиционные для исследований стиля корреляционный и факторный анализы, мы установили различную плотность кор-

реляционных связей у руководителей двух групп. Кроме теоретически обоснованных и эмпирически подтвержденных взаимных влияний психологических переменных друг на друга («много-однозначные», «одно-многозначные» и другие типы связей [200]), мы видим возможность иного объяснения результатов наших исследований. Повторяющиеся на разном эмпирическом материале устойчивые различия плотности корреляций свидетельствуют о наличии *общей* детерминанты — «социально-психологической компоненты»: в одних случаях она осознается и учитывается субъектами как реальность (например, *согласованными* руководителями), в других — нет.

Наличие «социально-психологической детерминанты» подтверждают типолученные нами данные на модели спорта. Например, квалификация борцов (кандидат в мастера спорта — мастер спорта — мастер спорта международного класса — заслуженный мастер спорта) тесно коррелирует с количеством учитываемых ими признаков соперника, в том числе — его психологических особенностей. Квалификация тренеров (не имеющие звания — Заслуженный тренер РФ — Заслуженный тренер СССР) также связана с объемом учитываемых ими психологических особенностей спортсменов в построении учебно-тренировочного процесса (см. гл. 6).

Известные факты разнообразия типов руководителей и лидеров мы также объясняем как проявление эффекта «психологической ниши». В конкретных условиях деятельности, коллективу руководитель или лидер могут занимать своеобразную управленческую позицию, «вакантную» нишу, соответственно сложившимся условиям и своей индивидуальности. Харизматический лидер (руководитель), напротив, склонен реорганизовать эти условия «под себя». Но он не просто выражает свою индивидуальность и свой стиль, а прежде реорганизуется соответственно всей системе межличностных отношений.

#### 5.4. КОГНИТИВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА

Изучение стиля и взаимодействий субъектов на модели спорта и управления выявило общность структурно-функциональной организации СПД: *субъективно удобные условия деятельности* (предпочитаемые приемы и способы, режимы и условия работы, функции, партнеры), *структура* (используемые приемы и способы), *тип организации деятельности* (особенности планирования, организации и осуществления деятельности). Завершая описание СПД руководителей, остановимся на его когнитивной составляющей.

**Образ деятельности.** При свободном описании управленческой деятельности («Назовите основные функции управления...») руководители называли только часть функций управленческого цикла (4—6), некоторые как бы выпадали из их сознания. Непосредственное наблюдение работы отдельных испытуемых дает основание полагать, что подобные факты неслучайны. Например, у не требовательного подчиненными, в целом, неуспешного руководителя О. К. (зав. отделом, канд. наук) выпадают такие функции, как координация деятельности подчиненных, учет и контроль. Также избирательно воспроизводятся руководителями и способы решения управленческих задач (6—10), отражающие их опыт и субъективные склонности. Как уже отмечалось, субъективно удобное для руководителя перераспределение функций в управленческой триаде тесно связано с «оптимальным, наиболее рациональным», по его мнению, вариантом подобного перераспределения и предполагает первичность «субъективно удобного» в причинно-следственных отношениях.

**Образ «Я»** как субъекта деятельности у руководителей соотносится с эталонными партнерами — «идеальным вышестоящим руководителем» и «идеальным нижестоящим руководителем». Наиболее тесная зависимость стилевых параметров субъектов присуща авторитарному стилю, менее тесная — демократическому или либеральному. При распределении функций в триаде руководитель приписывает себе часть собственных функций — 56—58%. Согласованные отношения с вышестоящим руководителем приписывают себе большую часть своих обязанностей (60—80%) по сравнению с несогласованными (45—55%).

**Образ партнеров** совместной деятельности зависит от их управленческого статуса: вышестоящие описываются более полно, с учетом их индивидуальных особенностей; нижестоящие партнеры чаще воспринимаются как «функциональные единицы». Образ вышестоящего зависит также от меры включенности испытуемого в управленческую «ячейку»: у согласованных он более структурирован, у несогласованных — фрагментарен, хаотичен, неполон. В психологически совместимых парах руководителей их представления друг о друге, а также образы «идеальных» партнеров более сходны, чем у несогласованных.

### **Выводы:**

1. Различаются взаимосвязи (структурированность) компонентов деятельности руководителей (функций управления и способов их реализации) в группах согласованных и несогласованных с своим вышестоящим руководителем. Согласованные более часто используют все способы, исполняют большую часть своих функций.

2. Усогласованных руководителей связи индивидуально-психологических особенностей и используемых ими компонентов деятельности редкие и слабые; в группе несогласованных, напротив, — они более частые и сильные.
3. Различаются интеркорреляции индивидуально-психологических особенностей согласованных и несогласованных руководителей (их интегральные индивидуальности по В.С. Мерлину). Интегральная индивидуальность согласованных руководителей сильнее обусловлена совместной деятельностью и особенностями партнеров.
4. Факторизация эмпирических данных в двух группах позволила выделить три сходных стилевых фактора (авторитарного, демократического/комбинированного, либерального стилей) и одного операционального фактора «Способы решения управленческих задач». Все выделенные стили более ориентированы на вышестоящего руководителя, чем на подчиненного. Стилевые факторы отражают феномен предпочтения руководителем определенных функций и передач другим своим партнерам.
5. Использование традиционной методики (опросника стиля руководства) подтверждает результаты наших экспериментальных методик.

## Глава 6

# СТИЛИ В СПОРТЕ И НЕОДНОРОДНОСТЬ СРЕДЫ

*...Законы, управляющие жизнью, представляют замечательный параллелизм во времени и пространстве...*

*Чарльз Дарвин*

*...Чем больше мы искусственно расщепляем и распыляем материю, тем больше выступает ее фундаментальное единство.*

*Пьер Тейяр де Шарден*

Эмпирический материал исследований СПД на модели спорта, опубликованный в 1992 году [295], не всегда достаточен для широких обобщений и смелых аналогий. Сейчас автор склонен высказываться более строго и сдержанно. Но тогда, при написании книги проблема стиля излагалась более свободно, эмоционально, вдохновенно, исходя из представлений об единстве материи и подобии разных форм ее проявления. Автор счел возможным сохранить небольшое сокращением материал главы первой книги о проблеме стиля.

### 6.1. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОСТРАНСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СТИЛЬ

В последние годы в науке широко используется понятие пространство («физическое», «географическое», «социальное» и т. п.; употребление эквивалентных понятий «этническое поле» [83], «напряжение цивилизации» [228] только подтверждает наличие этой реальности). Впервые понятие «математическое пространство» было выдвинуто Б. Риманом в 1854 г. В современной математике пространство определяется как «множество каких-либо объектов, которые называются его точками; ими могут быть геометрические фигуры, функции, состояния, физические системы и т. п. Рассматривая их множество как пространство, отвлекаются от их свойств, и учитывают только те... которые определяются принятыми во внимание или введенными по определению отношениями.... Пространство — логически мыслимая форма (или структура), в которой осуществляются другие формы и те или иные конструкции... В большинстве случаев в пространстве фиксируются отношения сходные по формальным свойствам сообычными пространственными отношениями...» [233].

Сравнением методов факторного анализа, факторных концепций личности, интеллекта понятие многомерного пространства прочно вошло в язык психологии (например, 16-мерная концепция личности Р. Б. Кеттелла). В общем виде под пространством понимают совокупность связанных шкал. Поскольку анализ такой сложной реальности, как профессиональная деятельность, нам необходимо учитывать значительное число ее характеристики и параметров, их отражающих, то будет удобно использовать понятие *пространство деятельности (ПД)*. Это понятие при анализе может быть использовано для описания как деятельности в целом, так и ее более элементарных уровней (действий и способов).

Еще одно необходимое замечание. Основное свойство евклидова пространства (трехмерного) — его однородность и изотропность (т.е., одинаковость физических свойств среды по всем направлениям). Но уже в пространстве-времени Г. Минковского (т.е. четырехмерном) исходные свойства евклидова пространства нарушаются для макроскопических (т.е. неточечных) объектов. А поскольку изучаемые нами компоненты их характеристики СПД скорее можно отнести к макрообъектам, то вытекающие из этого сомнения об изотропности и однородности ПД имеют должные основания. Изотропности, однородности, континуальности противостоит «разорванность», неоднородность, дискретность. Именно на последнем мы акцентируем внимание, употребляя понятие дискретность ПД.

В работах по проблеме ИСД внимание ученых акцентируется, как правило, исключительно на наиболее часто используемых субъектами технических действиях, а также на их связи с индивидуальными особенностями человека [105; 135; 232; 265; 267; 336]. Но если ИСД понимать именно как систему психологических средств, которую использует человек для наилучшего уравнивания своей индивидуальности с условиями и требованиями деятельности, то необходимо учитывать не только наиболее характерные и часто используемые им действия, но и наименее характерные, неиспользуемые. Нужно анализировать стиль как целостную систему. Анализ соотношения и взаимосвязи всех компонентов стиля открывает интересные и малоизученные зависимости, поднимает новую научную проблему, условно названную дискретностью пространства деятельности. Методами нашего исследования были: наблюдение соревнований схваток, психодиагностика борцов, субъективное шкалирование, анкетирование тренеров. Было обследовано более 200 человек (8 групп спортсменов — представителей разных видов борьбы, различающихся по возрасту и квалификации). Для оценки взаимосвязей изучаемых признаков проводились корреляционный, факторный,

кластерный анализ [46; 99; 393]. Результаты исследований отвечают требованиям надежности и валидности.

Анализ матриц интеркорреляции частоты использования разных способов решения тактических задач позволяет выявить две интересные особенности организации пространства деятельности (ПД) борцов. Первая: теснота взаимосвязи способов в разных ситуациях различна; вторая: разное направление связи различных способов. Способы, характерные для спортсменов с определенными индивидуальными особенностями (для лиц с сильной нервной системой — скользящие захваты, срывы захватов, прямые атаки и др.; для «слабых» — передвижения, изменения захватов, блокирующие захваты) положительно коррелируют между собой. Способы типологически противоположных групп борцов связаны отрицательно. Такая картина характерна для успешной деятельности. Она наблюдается в нейтральных ситуациях (I) и после выигранного технического действия (II). В ситуациях неэффективной деятельности (III) таких логичных взаимосвязей способов нет [278; 290].

Таким образом, успешная деятельность борцов отличается структурированностью, внутренней организованностью ее компонентов. Напротив, неэффективную деятельность можно объяснить усилением ее аморфности, возрастанием ее энтропии. Структурированность тактико-технических действий — нечастный случай. Она проявляется на всех уровнях деятельности: в СПД в целом, предпочитаемых условиях, способах решения задач. Например, предпочтение «атакующего» противника связано с предпочтением «высокоподвижного», высоко-го и среднего темпа и т. д. Предпочтение «обороняющегося» предполагает и предпочтение «малоподвижного» противника, низкого темпа, частое использование срывов и скользящих захватов и т. п. Предпочтение одних компонентов уже предполагает применение и других, но исключает использование третьих.

Исходя из того, что анализируемые компоненты спортивной борьбы дифференцируются не менее чем по двум параметрам (пространственным, временным, энергетическим, информационным), вполне правомерно использовать понятие — системашкал, или пространство. С помощью многомерных методов математической статистики установлено, что компоненты спортивной борьбы довольно устойчиво распределяются по разным стилям. Каждый стиль имеет как свой «положительный полюс» (предпочитаемые и часто используемые компоненты), так и «отрицательный полюс» (отвергаемые, субъективно неудобные и редко используемые компоненты). Например, атакующий темповой стиль характеризуется атакующей тактикой, высоким темпом, однонаправленными комбинациями, действиями на дальней и средней дистанции, но редким использованием контратакующей так-

тики, низкого темпа, ближней дистанции (табл. 7). Этому комплексу соответствуют конкретные технические действия и способы, в частности, преимущественное использование передвижений и редкое — скользящих захватов.

**Таблица 7.** Биполярные компоненты стилей деятельности в спортивной борьбе

| Наименование стиля           | Предпочитаемые, субъективно удобные условия, компоненты деятельности  | Отвергаемые, субъективно неудобные условия, компоненты деятельности и стили  |
|------------------------------|---|--|
| Атакующий силовой            | Атакующая тактика<br>Обороняющийся противник<br>Малоподвижный противник<br>Ближняя дистанция                | Контратакующий стиль<br>Контратакующая тактика<br>Атакующий противник<br>Высокоподвижный противник<br>Дальняя дистанция  |
| Атакующий темповой           | Атакующая тактика<br>Высокоподвижный противник<br>Высокий темп<br>Дальняя и средняя дистанции               | Контратакующий стиль<br>Контратакующая тактика<br>Низкий темп<br>Ближняя дистанция                                       |
| Контратакующий игровой стиль | Комбинированный стиль<br>Контратакующая тактика<br>Атакующий противник<br>Средний темп<br>Средняя дистанция | Атакующий силовой стиль<br>Атакующий темповой стиль<br>Атакующая тактика<br>Обороняющийся противник<br>Дальняя дистанция |

### **Выводы:**

1. Пространство деятельности (тактико-техническое пространство спортивной борьбы) не изотропно, оно характеризуется единством дискретности и непрерывности составляющих его компонентов.
2. Совокупности компонентов спортивной борьбы при эффективной деятельности борцов структурированы в большей степени, чем при неэффективной, т.е. неэффективная деятельность спортсменов характеризуется большей мерой энтропии.
3. Стили деятельности имеют биполярную организацию, включающую как типичные для данного стиля компоненты и характеристики, так и нетипичные, использование которых не свойственно для представителей данных стилей.



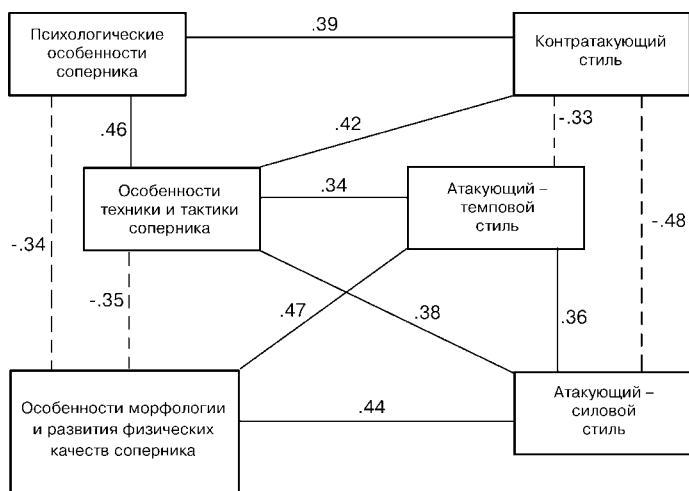
## 6.2. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОСТРАНСТВА ТАКТИКО-ТЕХНИЧЕСКИХ ДЕЙСТВИЙ БОРЦОВ

Активное использование многомерных методов математической статистики в наших исследованиях обусловлено и оправдан тем, что мы имеем дело со спектром случайных событий. На поведение спортсмена воздействует совокупность факторов как внешних (условия турнира и судейства, особенности поведения противника и зрителей и т.п.), так и внутренних (степень физической, технической, психологической готовности, установка на борьбу, тактика и многое другое). В такой совокупности случайных воздействий выделить какие-либо устойчивые закономерности можно лишь как статистически вероятностные.

Обратимся к давно используемому в спортивной борьбе *обобщенным тактико-техническим показателям соревновательной деятельности борцов* (активность атакующих и защитных действий при борьбе стоя и лежа, объем выигранной и проигранной техники стоя и лежа, надежность, объем эффективной техники и др.), вычисляемым по специальным формулам. Полученные таким образом данные соревновательных схваток дзюдоистов на первенстве СССР среди юниоров подвергались кластерному и корреляционному анализу [295].

Аналогично характерному распределению компонентов по трем СПД при использовании факторного или кластерного анализа, корреляционные плеяды 20 обобщенных показателей также распределились и образовали три сравнительно независимые структуры: в первую вошли двенадцать показателей, во вторую и третью — по четыре. Первую структуру можно условно назвать «Атакующие действия: универсализм борца», вторую — «Защита стоя и лежа», третью — «Надежность тактики». Такая организация тактико-технического пространства и группировка компонентов в три блока неслучайны. Одни и те же показатели атакующих и защитных действий: активность, надежность, объем и др. — независимы (корреляции от -0,33 до -0,04). Также независимы формально близкие показатели других диспозиций: борьба стоя — борьба лежа, атакующие — контратакующие действия.

Всех связей СПД фехтовальщиков сособа митактического поведения и видов мисенсомоторного реагирования просматриваются три аналогичные структуры. Б.В. Турецкий [306] выделяет четыре стили, но при этом отмечает сходство психологических особенностей представителей двух стилей — маневренно-оборонительного и позиционно-оборонительного. Таким образом, складывается довольно



**Рис. 1.** Взаимосвязи стилей борьбы и учитываемых борцами признаков соперника

сходная картина структурированности компонентов деятельности как в фехтовании, так и в борьбе.

Обратим внимание на связи разных СПД с особенностями противника (психологическими, особенностями используемой техники и тактики, анатомии и развития физических качеств), учитываемыми борцами. Мы видим ту же картину: на первый взгляд, должный быть целостным образ противника «разорван» — внимание борца к одному его признаку игнорирует другие. Некоторые из стилей вполне определенно «настроены» на одни признаки противника и «отключены» по отношению к другим. Мы опять сталкиваемся с тем же феноменом — в едином и целостном пространстве одновременно сосуществуют несвязанно и независимо несколько пластов, течений, структурных образований. Полученные результаты подтверждают предположение о разделенности ПД на довольно независимые его части, разделенности, ранее названной дискретностью пространства [290].

### **Выводы:**

1. Выделение в разных выборках спортсменов трех стилей сопряжено с выделением трех подпространств обобщенных тактико-технических показателей.

2. Тактико-технические показатели формально аналогичные, но относящиеся к разным диспозициям (атакующие — защитные действия, атакующие — контратакующие действия и др.), независимы друг от друга.

### 6.3. ПРОСТРАНСТВО СПОСОБОВ РЕШЕНИЯ ТАКТИЧЕСКИХ ЗАДАЧ

Значительное внимание в наших поисках уделялось способам решения тактических задач, составляющих живую ткань борьбы. Обычно специалисты обращают внимание на броски и попытки их выполнения, но они занимают минимум времени схватки, их мало, нередко схватка заканчивается безоцененных технических действий. Нам же интересно было, что приводит или не приводит к результативному броску (как кульминации тактической ситуации, как варианту ее разрешения), т. е. все манипуляции борца условиями борьбы и активностью противника (особенности использования темпа, дистанций, стойки, захвата и пр.). Поэтому в одном из исследований была поставлена задача пристальнее рассмотреть, что же происходит со способам в разных ситуациях единоборства и как это связано с результатом. Иначе: при каких структурных отношениях способов могут состояться «разрешения» ситуаций бросками.

В цикле исследований было показано, что в разных тактических ситуациях частота использования тех или иных способов, их пропорция и структурированность различны и связаны с эффективностью деятельности спортсменов [283—293].

В одном из исследований комбинировались методы кластерного и корреляционного анализа [46; 99]. Классы выделялись в небольшом пространстве признаков одной природы в двух независимых процедурах — по основанию объективных признаков (шесть способов решения тактических задач) и результативности (абсолютный и относительный результат, предупреждения, полученные борцами).

Далее фрагменты анализировались соответственно их распределению на подклассы по двум выше названным критериям. Таким образом, мы получили возможность: а) рассматривать отдельно — в зависимости от результативности — фрагменты со сходными количественными характеристиками; б) рассматривать отдельно — в зависимости от объективных признаков — фрагменты с примерно равной результативностью; в) анализировать структурированность деятельности в каждом отдельном подклассе. Для статистической

обработки было привлечено 126 фрагментов соревновательных схваток членов сборной команды страны на XIV чемпионате СССР 1986 г. (*Фрагментом* мы называем *часть соревновательной схватки* до изменения тактической ситуации — от исходной нейтральной *до* выигранного технического действия одним из соперников, либо *после* ее изменения, когда борцы находились в заведомо неравном тактическом положении.)

Результаты исследования подтверждают и уточняют полученные ранее данные. *При сходимости количественных значений выигранные и проигранные фрагменты различаются по структурированности деятельности* (хотя, согласно кластерному анализу, могут относиться к одному классу). В подавляющем большинстве случаев время результативной борьбы было от 70 до 120 секунд. Видимо, это типичный период, «квант деятельности» [7, 310] борца, в течение которого осуществляется подготовка и решение тактической задачи.

Для анализа взаимоотношений компонентов стилей мы взяли три формальных признака: 1) абсолютные значения частоты использования разных способов; 2) пропорция «активных» и «пассивных» компонентов в двух структурах стилей; 3) структурированность деятельности (интеркорреляции используемых способов).

В разных по объективным критериям классах фрагментов частота использования некоторых способов решения тактических задач изменяется в 2—3 раза; в каждом из них есть подклассы выигранных и проигранных фрагментов. Значит, скорее всего, абсолютные значения частоты использования разных способов не имеют принципиального значения в широком диапазоне.

Соотнося частоты использования «активных» (передвижений, изменений захватов, прямых атак) и «пассивных» (блокирующих и сковывающих захватов, срывов захватов) компонентов двух структур, можно видеть, что в выигранных фрагментах «активные» компоненты преобладают, используются чаще. Другими словами пропорция используемых способов определенно связана с эффективностью деятельности.

Третий критерий — структурированность деятельности (выражаемая коэффициентами интеркорреляции частот используемых способов) — еще более связана с эффективностью борьбы. Для выигранных фрагментов характерно следующее: а) наличие не менее одной положительной статистической связи ( $r = 0,33$ ) между компонентами каждой из двух структур (передвижения, изменения захватов, блокирующие захваты и срывы, сковывающие захваты, прямые атаки); б) отсутствие отрицательных связей между компонентами структуры СПД либо компенсация одной отрицательной двумя положительными связями; в) отсутствие положительных связей между компонентами

ми двух разных структур, либо их компенсация большим числом и более значимыми и отрицательными связями.

Исходные предположения подтверждаются и идеографическим анализом. В частности, в подклассе, наиболее соответствующем сформулированным ранее гипотезам и выводам, оказались фрагменты схваток борцов, не только успешно выступивших в турнире, но и показавших неординарные результаты в последующем. Так, чемпион СССР-86 В. Пресняк (1 фрагмент) в 1986 г. в третий раз стал чемпионом Европы. Г. Веричев (2 фрагмента) впервые завоевал «золото» сразу в двух категориях — тяжелой и абсолютной. (Второй прецедент за историю отечественного дзюдо, первый раз это удалось олимпийскому чемпиону С. Новикову). Через год Г. Веричев стал чемпионом мира. В этом же подклассе и две схватки С. Косоротова, тогда еще молодого и малоизвестного борца, впервые сразу занявшего II и III место в этих же двух категориях (а через 5 лет — I место на чемпионате мира). Таким образом, яркие и запоминающиеся выступления борцов, впоследствии достигших высших спортивных результатов, были сопряжены с наиболее выраженной структурированностью их деятельности.

На уровне способов решения тактических задач мы видим те же закономерности, что и на уровнях технических и тактико-технических действий. Но самое интересное — такие же закономерности установлены Б. И. Котляром в деятельности мозга: «... Системы мозга и структуры церебральной нервной сети четко соответствуют виду интегративной деятельности, что свидетельствует об удивительном качестве мозга как системы с переменной структурой — структурной и функциональной «многоликости». В этом суть одного из принципов работы ЦНС, который мы предлагаем назвать «принципом функционального полиморфизма» [158, с. 179—180]. Н. П. Бехтерева в структурно-функциональной системе мозга выделяет жесткие звенья, характеризующиеся постоянной активностью, и гибкие — с ситуативной активностью. Такая организация, обусловленная вариативной изменчивостью условий внешней среды, «обеспечивает экономность и исключительную гибкость, адекватность систем мозга» [36, с. 75].

А. Н. Леонтьев выделяет три основных параметра организации личности: широту связей человека с миром, степень иерархизированности деятельностей, их мотивов и общую их структуру. При этом «структуральности представляет собой относительно устойчивую конфигурацию главных, внутри себя иерархизированных, мотивационных линий» [178, с. 221]. Если за этими параллелями не стоит некая метапарадигма науки, ее исторически сложившиеся схемы и языки описания, то остается признать, что в параллелях действи-

тельно отражаются некоторые фундаментальные особенности организации сложных систем, связанных с психической деятельностью человека.

### **Выводы:**

1. При равенстве количественных значений частоты использования разных способов решения тактических задач эффективность деятельности спортсменов определяется структурированностью и пропорцией ее компонентов.
2. Очевидно, имеют место определенные «границы существования систем», обусловленные пропорцией и структурированностью их компонентов и допускающие своеобразие компенсаторные отношения между последними.

## **6.4. СТИЛИ И ПСИХИЧЕСКИЕ СОСТОЯНИЯ**

В первой отечественной монографии о *психических состояниях (ПС)* Н.Д. Левитов определял их как «целостную характеристику психической деятельности за определенный период времени, показывающую своеобразие протекания психических процессов в зависимости от отражаемых явлений и предметов действительности, предшествующего состояния и психических свойств личности» [173, с. 20]. Такое определение ПС разделяют и большинство специалистов в области спорта, делая акценты на его разных сторонах [65, 155, 240]. Так, Е.П. Ильин определяет состояние как «реакцию функциональных систем организма на внешние и внутренние воздействия, направленные на сохранение целостности организма и обеспечение его жизнедеятельности в конкретных условиях обитания» [121, с. 111—112].

Конкретизация понятия и рассмотрение вопроса в прикладных аспектах привели к выделению двух основных направлений: 1) изучение зависимости состояний от индивидуальных особенностей человека [65, 85, 88, 121, 177]; 2) изучение зависимости состояний от структуры его деятельности [155, 169, 177]. Обусловленность ПС человека его предшествующими состояниями изучается много реже.

Психические (психофизиологические) состояния характеризуются неоднозначностью картины их возникновения и протекания. Одна и та же причина (например, экстремальная ситуация или монотония) может вызывать разные, подчас даже противоположные состояния, улучшать или ухудшать результативность деятельности человека. Факторы, вызывающие то или иное ПС, всегда преломляются через индивидуальность человека (психофизические и личностные

особенности, уровень мотивации). Причина и следствие тех или иных состояний могут меняться местами. Например, физиологические изменения сопровождаются определенными психическими изменениями и, напротив, само психическое отражение, представление определенного состояния приводит к соответствующим физиологическим изменениям. Состояния как системные реакции определяются различными функциональными системами и уровнями регулирования, ответ вегетативных и двигательных до психических.

Несмотря на достаточную историю, есть весомые основания считать ПС сложной теоретической проблемой. Особое значение имеют методологические критерии ее изучения, а конкретные экспериментальные исследования должны следовать за развернутым теоретическим анализом. Но пока все делается иначе. Более доступным и легче реализуемым путем накопления необходимых научных данных по-прежнему является изучение ПС в контексте конкретных научно-практических задач.

Так, например, ПС человека в связи с его индивидуальными особенностями (типологическими свойствами НС) широко изучались Е. П. Ильиным с сотрудниками. В частности, было показано, что время формирования состояния готовности к действию (штрафного броска в баскетболе, прыжка в воду, броска биты и др.) зависит от силы нервной системы. У лиц с сильной нервной системой оно меньше, у «слабых» — больше. В спортивных играх — при успехе — большую выносливость и активность проявляют «слабые» и «подвижные», а роли «догоняющих» — «сильные» и «инертные». Типологические особенности влияют на быстроту возникновения состояния монотонии.

В русле проблемы СПД вопрос психических состояний трудно обойти молчанием. Не позволяет ли стилиевой принцип как-то объединить сложившиеся подходы изучения ПС в связи с индивидуальными особенностями субъектов и организаций деятельности? Не претендуя на полноту освещения проблемы ПС, мы предпримем такую попытку объединения, предполагая, что дифференцированность деятельности на стили (связанные с конкретными индивидуальными особенностями людей) может что-то нам подсказать.

Первоначально методом опроса мы выявляли субъективно значимые факторы изменения ПС у представителей разных видов спортивной борьбы. Согласно самооценкам (было опрошено 54 члена юношеских молодежных сборных команд республики и общества дзюдо и классической борьбы), у большинства спортсменов изменения ПС определяются несезоном, не этапами подготовки, а связаны с ожиданием, настроением и результатом первой схватки (75%), а также — текущим счетом каждой схватки (79%). Сезонные и периодические

ческие колебания физического и психического состояния более характерны для молодых менее квалифицированных спортсменов.

Показательно, что если выигрыш технического действия сравнительно редко является фактором изменения ПС (у 9% опрошенных) и способствует более грамотному ведению поединка, то совершенно иную картину порождает проигрыш технического действия (событие почти такой же вероятности). Его значимость отметили 70% борцов. При этом характерно, что если у *юношей* — «классиков» основными факторами изменения ПС во время схватки являются как ее периоды (35%), так и проигрыш действия (28% опрошенных), то по мере *возрастания опыта, физической подготовленности и возраст* снижается роль периодов (24% *юниоров*), но значительно чаще называется фактор «проигрыш технического действия» (66%). На соревновании проигрыш технического действия (еще не схватки в целом, а только одного оцененного действия) приводит к нарушению деятельности, ее хаотичности даже у мастеров международного класса [283, 286]. Это, кстати, отражается в их установках и оценках своего последующего поведения («Только вперед», «Иду на риск», «Начинаю действовать агрессивно», «Становлюсь агрессивным», «Начинаю суетиться», «Завожусь», «Начинаю бросаться» и т. п.).

Затронем вопрос влияния предшествующих ПС. Согласно данным нашего инструментального и анкетного контроля ПС спортсменов на последнем сборе перед турниром, у многих из них отмечается перетренированность и пресыщенность (реже — апатия). Перед стартом часто переживаются состояния стартовой лихорадки или апатии, а не только «боевой готовности». Большинство опрошенных после соревнований переживают все заново или обдумывают прошедшие старты. Из здесь правомерно упомянуть следовых процессах, отомшлейфе, который тянется после турнира и накладывается свои «узоры» на будущие стартовые состояния спортсменов.

Рассмотрим ПС сопряженно со структурой деятельности спортсмена. По мнению некоторых ученых [39, 69, 338], системный анализ предполагает переход от комплексного (изучения совокупности компонентов, детерминант) к структурному (т. е. изучению состава подсистем и структур объекта) и далее к целостному подходу. Одним из средств реализации структурного подхода могут быть многомерные методы математической статистики, позволяющие рассматривать под углом ПС наши исследования стили деятельности.

Мы факторизовали (с выделением разного числа факторов) данные субъективного шкалирования психодиагностики борцов. В разных выборках выделялись довольно устойчивые комбинации признаков. В контекст структурного подхода такие устойчивые комбинации могут быть названы «структурами стилей деятельности».



Если исходить из системного представления о состоянии, его обусловленности рядом подсистем, то особенности структуры конкретного СПД могут указывать на «ведущую» подсистему, в наибольшей степени обуславливающую успешность спортсмена. Например, характерные для представителей *атакующего силового стиля* действия, склонность борцов варьировать условия деятельности, заблаговременно и тщательно готовиться к схватке показывают, что успешность их деятельности как следствие оптимального состояния в наибольшей степени определяется высоким качеством тактико-технической подготовки.

Структура *атакующего темпового стиля*, напротив, характеризуется использованием относительно несложных технических действий, атак же способ овладения тактическими задачами, которые требуют хорошей функциональной подготовленности (высокий темп, изменения темпа, передвижения). Маловероятно, чтобы несложные действия «распадались» под влиянием психического стресса, сильного утомления. Напротив, вероятно, что эффективное (в данном случае и частое) использование этих действий будет связано прежде всего с хорошей физической, в частности, функциональной подготовленностью борца. Естественно, что их оптимальное психическое состояние не предсхватками и в схватках будет определяться самооценкой их физической подготовленности.

Структура *контратакующего-игрового стиля* отражает склонность представителей этого стиля работать в определенном «коридоре» параметров, используя активность противника и ориентируясь по ситуации схватки. Вероятно, что успешность их деятельности в наибольшей степени будет определяться психологической подготовленностью.

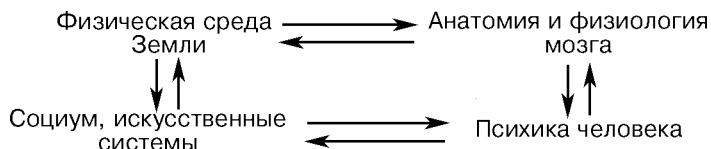
Сделанные предположения подтверждаются и данными кластерного анализа. Представители контратакующего и игрового стилей характеризуются слабостью нервной системы и наиболее высокими (в выборке) показателями нейротизма (по Г. Айзенку). Естественно, что для спортсменов в таких индивидуальных особенностях приобретает большое значение именно психологическая готовность. Представители атакующего силового стиля отличаются большой силой и инертностью нервных процессов. Для них наиболее адекватны стереотипные, «наработанные» действия и комбинации. Представители атакующего темпового стиля отличаются преобладанием «внешнего» (эмоционально-ситуативного) возбуждения. Эта психофизиологическая особенность провоцирует спортсменов к чрезмерной активности, предельно высокому темпу ведения схватки. Понятно, что в этом случае несколько снижается роль тактико-технической подготовки и возрастает значение функциональной подготовки.

**Выводы:**

1. Изучение устойчивых комбинаций компонентов стилей деятельности и индивидуальных особенностей спортсменов («структурный подход») позволяет предположительно выделять ведущие подсистемы ПС, типичные состояния и благодаря этому изучать взаимодействия основных детерминант ПС.
2. Динамика ПС спортсменов отражается в изменении операционального состава деятельности и, вероятно, наиболее успешно может регулироваться средствами самой деятельности, ее организацией, формировании адекватных индивидуальных стилей.
3. Значимые детерминанты ПС (например, ожидание первой схватки), а также характерные ПС накануне турнира и в ходе соревнования, несомненно, преломляются через индивидуальность спортсмена и требуют индивидуального подхода.

## 6.5. ДИСКРЕТНОСТЬ ПРОСТРАНСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И АСИММЕТРИЯ ПСИХИЧЕСКИХ ФУНКЦИЙ

Если объяснение выявленного феномена — структурированности компонентов деятельности борцов — на уровне технических и тактико-технических действий биомеханическими закономерностями может показаться достаточным, то такое объяснение структурированности компонентов других уровней организации деятельности, например, предпочтения разных противников, неубедительно. Мы подходим к чрезвычайно важному вопросу связи **дискретности пространства деятельности** [293] с особенностями психической организации человека, к вопросу их причинно-следственных отношений. Исходным пунктом нашей точки зрения на проблему является представление о взаимосвязанности и взаимообусловленности цикла развития материи — от исходных форм физической среды Земли до искусственных систем, созданных человеком (речь, музыка, профессиональные деятельности и др.). Этот цикл условно обозначим схемой:



Развернутую аргументацию этого положения мы опустим, однако отметим, что каждое звено обозначенного цикла в науке достаточно обосновано. Назовем лишь некоторые из наиболее известных имен: П. К. Анохин, В. И. Вернадский, Ч. Дарвин, Ж. Ламарк, А. П. Опарин, А. Л. Чижевский, Тейяр де Шарден, И. И. Шмальгаузен, В. А. Энгельгард. Ориентированно психологию и на наиболее близкую логику рассуждений В. К. Шабельникова, В. Б. Швыркова и др. [321, 235].

Главная идея цикла — сохранение и передача следующему уровню движения материи определенных исходных организационных (структурных) образований, достаточно точное их транслирование новым структурам, новым образованиям, новым системам. Наш мир не гомогенное изотропное пространство. Возможно, что и пустота как-то организована, структурирована. («Бог в начале дал материи форму...», — И. Ньютон).

Если такие представления верны, то мы должны наблюдать в разных сферах взаимную зависимость особенностей организации искусственных систем и соответствующих им особенностей психической организации человека. Приведем примеры из области, достаточно далекой от спорта.

Изучавший музыкальные способности Б. М. Теплов отмечал, что для каждого композитора характерны свои особенные временные, мелодические, гармонические ходы, своего рода «музыкальные еячки», опорные пункты, на которых строится все произведение [273]. Этот вывод подтверждают исследователи, использующие аппарат математической статистики для изучения стилей композиторов в доминированием «аналитических» тенденций (или левополушарных) и «синтетических» (правополушарных) тенденций. Лучше всего отражали «феномен асимметрии» применительно к разным граням творчества композиторов следующие семь параметров: 1) стремление к нормативности — тяготение к своему образу; 2) рациональность — интуитивность; 3) тембровая одноплановость — обилие тембров, полутонов, нюансов; 4) строгость формы — свобода формы; 5) графичность письма — живописность, калористичность; 6) преобладание среднего и верхнего регистров — весомая доля нижнего регистра; 7) строгая логичность развертывания — спонтанность, импровизационность, экспромтность [74].

В данном случае мы видим те же две полярные группы признаков организации деятельности, которые наблюдаются в разных ее видах — у ткачих, наладчиков станков, водителей и др. Одну группу составляют своего рода «формообразующие» признаки — рационалистичность, технологичность, регламентированность и т. п. (что характерно для стиля «слабых», «инертных»), другую — гибкость, спонтанность, импровизация (характерные для стиля «сильных», «подвижных»).

Описанные М. Д. Приставкиной [234] стили в художественной гимнастике как бы синтезируют музыкальность и технические действия спорта. И в этом синтезе опять же имеет место индивидуально-своеобразное включение спортсменов в разные структуры с разными доминантами. Отсюда и наименование типовых стилей: «артистический», «технический», «композиционный» — и их вариантов («героико-драматический», «лирико-романтический», «техничко-артистический» и «композиционно-технический»).

Принципиально важно, что распределение профессионалов в разные структуры характерно не только для сложной целостной деятельности, но и для ее отдельных компонентов, сопряженных с более элементарными, базовыми способностями. Так, многолетнее изучение музыкальных способностей привело Б. М. Теплова к твердому выводу, что «одной из важнейших особенностей психики человека является возможность чрезвычайно широкой компенсации одних свойств другими, вследствие чего относительная слабость какой-либо одной способности вовсе не исключает возможность успешного выполнения даже такой деятельности, которая наиболее тесно связана с этой способностью. Недостающая способность может быть в очень широких пределах компенсирована другими, высокоразвитыми у данного человека» [273, с. 21].

Приведем еще несколько выводов А. В. Соловьева [261], по нашему мнению, подтверждающих сопряженность структурной организации деятельности с организацией специальных способностей и качественное различие последних у разных людей. При строгом математическом соотношении частот музыкальных тонов, их консонансах и диссонансах имеет место неравномерное распределение ошибок у музыкантов по 12 тонам октавы, неравномерное распределение ошибок узнавания тонов от субконтрактавы до четвертой октавы, линейный тип слуха (преобладание полутоновых ошибок) либо полярный (преобладание ошибок на кварту), мелодический либо гармонический абсолютный музыкальный слух.

Пространство музыкальной деятельности, музыкального творчества также разделяется на несколько подпространств и структур, сопряженных со специфическими особенностями специальных музыкальных способностей человека. Завнешней спецификой деятельности (спорт, музыка и др.) лежит нечто общее, уходящее своими корнями в глубины психики на одном полюсе, в общие законы организации любой человеческой деятельности — на другом.

Выражающиеся через моторную активность человека одни компоненты его деятельности «разорваны», другие «связаны», причем на всех рассматриваемых нами уровнях — от наиболее крупных до самых элементарных (например, движениях-заданиях кинематометрических

методик Е. П. Ильина). В боксе серии ударов «распадаются» на одиночные и двойные, что статистически подтверждает их хронометраж [171]. Е. Маккормики изучал типичные требования в 4000 профессиях. В результате было выделено 115 паттернов, причем 33 (27%) включили 88% профессий.

Хочется опять обратить внимание на эту общую, универсальную особенность каждого пространства — его неоднородность, связанную с дискретностью его структур. В сфере экономики это известно как принцип Порето (соотношение 80:20), который в общем виде гласит, что внутри данной группы или множества отдельные малые части обнаруживают намного большую значимость, чем это соответствует их удельному весу в этой группе (20% товаров дают 80% оборота или прибыли, 20% исходных продуктов определяют 80% стоимости готового изделия, 20% ошибок обуславливают 80% потери и т.д., и наоборот, оставшиеся 80% определяют лишь 20%). В молекуле ферментов имеются места, обладающие повышенной «реакционной способностью», что обусловлено, в частности ее пространственной конфигурацией. Биологами давно отмечена неравномерность расселения животного мира: наиболее заселены границы сред — опушка леса, берег реки, прибрежная полоса моря. Формирование и развитие этносов также подчинено этой закономерности [83].

Итак, если деятельность характеризуется неоднородностью, дискретностью, то что же можно сказать о психике? Предположение о связанных с дискретностью **пространства деятельности (ПД)** особенностях психики имеет достаточно оснований: отдельные аспекты временной и пространственной неоднородности, асимметричности, «амбифлукторности» психической деятельности, дискретных состояний сознания неоднократно выделялись учеными [61, 68, 140, 233, 391, 404].

Но как иначе психика может быть адаптирована к этому миру, тем более служить целям ориентации в нем, быть механизмом управления поведением? В нашей жизни мы обычно наблюдаем специфичность, некоторую смещенность, асимметрию способностей человека. Всегда что-то мы делаем лучше, а что-то хуже. Мера таланта определяет масштабы деянного, которые иногда кажутся универсализмом. Но надо думать, такой универсализм есть прежде всего — хорошее владение операциональной стороной вопроса, когда Мастер умеет объективно оптимально и наилучшим для себя образом организовать всякое дело. Примеров тому достаточно — Леонардо да Винчи, М. В. Ломоносов, Наполеон Бонапарт и др.

В последние годы довольно активно изучаются феномены неравенства, нетождества, различия элементарных и более сложных психических процессов и функций: восприятия, обработки разной по ха-

рактору информации, моторной активности — которые исследователи определяют как *асимметрию* [107, 124, 266 и др.]. Это явление и понятие геометрии, хорошо известное в минералогии, анатомии и физиологии организмов, вполне может быть использовано и для объяснения психического. Неожиданная, на первый взгляд, несвязанность отдельных атакующих и защитных действий у борцов [295]; боксеров [191]; фехтовальщиков [219] — неслучайное, а вполне закономерное следствие соответствующих отношений, в конечном итоге проявляющихся в распределении спортсменов по разным стилям и видам спорта.

Так что же в этой связи (психика — профессиональная деятельность) первично и что вторично, что есть причина и что — следствие? Изложенные представления о дискретности пространства деятельности, освященных с этими особенностях организации психики, о транслировании исходных структур последующим образованиям — лишь гипотезы. Но основание для них — не только результаты наших исследований. Накопленные наукой данные позволяют говорить о структурном подобии в организации макро- и микромира [14, 25, 208, 241, 242, 271], о многих фундаментальных постоянных величинах, лежащих в его основе [208, 241, 404], о математически строгих зависимостях размеров организмов и особей, их биоэнергетике, скоростях движений и пр. [75, 104, 257].

Тезис о транслировании некоторых исходных физических структур через психику и далее в искусственные системы весьма напоминает биогенетический закон, сформулированный Э. Геккелем в 1866 г. Согласно ему, онтогенетическое развитие, т. е. развитие отдельной особи, является быстрым повторением филогенеза, развития вида. В последующем этот тезис уточнялся — не особь, а оплодотворенная яйцеклетка в эмбриогенезе, в отдельных его фазах повторяет пред историю организма [89, 255, 316, 331]. Близкая аналогия просматривается и в социально-исторических феноменах. Гегель отмечал фактор повторения исторических стадий развития общего «духа» в формировании отдельной личности. О том же тезис К. Маркса о человеке как «совокупности общественных отношений». Богатый материал для размышлений дают разные течения трансперсональной психологии. Но даже на быденном, житейском уровне разве не отмечаем мы факт «структурных наслоений»? Стоит лишь нам встретиться с чрезмерно трудной задачей, оказаться в состоянии сильного утомления, раздражения и т. п., как наши прошлые стадии развития напоминают о себе, «проигнорировав» накопления более высокого порядка. Педагоги хорошо знают, что всегда легче ученика научить чему-то новому, чем переделать старое: в ответственной ситуации прежняя структура (навык, действие, привычка) может оказаться сильнее.

Касаясь вопроса дискретности пространства деятельности, следует иметь в виду диалектику дискретности организации как макро-, так и микромира [14, 25, 208 и др.]. Но логика исследований, например, спортивной деятельности обычно исходит из постулата непрерывности, равномерности (изотропности) пространства. Это, в частности, отражается в классификациях технических и тактико-технических действий спортивных единоборств [20, 312 и др.]. Поэтому в данной работе представляется целесообразным сделать акцент именно на дискретности пространства. Аналогичная дискретность имеется всюду: как в организации естественных систем (атом, молекулы, галактика), так и в развитых искусственных системах (например, современный темпированный музыкальный строй). Такая дискретность не означает невозможности взаимосвязи или взаимопереходов компонентов системы, а отражает наличие определенных закономерностей, которые необходимо понимать и использовать. Например, дискретность музыкального строя определяет законы диссонанса и консонанса отдельных звуков (тонов), построения аккордовых оборотов, переходов из одной тональности в другую. Именно эти закономерности используются композитором для создания музыкального образа. Аналогично и в спорте, и в любой другой деятельности должен строиться «образ», комбинации, композиции, индивидуальности в целом.

Дискретность пространства деятельности (ПД) и асимметрия психических функций объясняют установленную биполярность организации стиля (наличие «положительного полюса» — предпочитаемых компонентов и «отрицательного полюса» — отвергаемых, неиспользуемых) [293]. Но как иначе может обеспечиваться устойчивость системы в мире неоднородности? Очевидно, соединением двух ее атрибутов — устойчивости структур и гибкости их звеньев, вариативности в определенных границах.

### **Выводы:**

1. Для организации профессиональной деятельности характерно ее разделение на несколько подпространств, структур; этот феномен можно назвать рабочим понятием **дискретность пространства деятельности**.
2. Созданные человеком деятельности сопряжены с соответствующими особенностями его психической организации, которые в совокупности можно обозначить как асимметрию психических функций.
3. Совокупность научных данных дает основание для постановки вопроса о «транслировании структур», т.е. передаче некоторых особенностей структурных образований исходного уровня движения материи последующему, возникшему на его основе.

## 6.6. ПРОСТРАНСТВО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СТИЛИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НИШИ

Формирование и развитие ИСД часто рассматривают безотносительно к постоянному корректирующему воздействию других людей, других субъектов деятельности. Их взаимодействия могут быть опосредованными или прямыми, совместными. В одних случаях они представляются более очевидными, в других — менее. Но всегда есть общий и интегральный регулятор поведения и деятельности человека — результат (производственный, спортивный, какой-либо иной), так или иначе управляющий действиями и деятельностью, постоянно корректирующий ее параметры [18].

Зададим себе несколько вопросов. Как же взаимодействуют субъекты с разными ИСД? Как взаимодействуют субъекты, имеющие конкретные, порою противоположные цели? Как формируется стиль в деятельности, предполагающей сотрудничество или, напротив, соперничество? Зададим более общий вопрос: если для живых систем характерно стремление к экспансии, захвату всего жизненного пространства, почему же в итоге они удовлетворяются (или ограничиваются) захватом лишь части пространства?

Уже в работах Е. А. Климова, Л. А. Копытовой, Я. Стреляу и других было показано, что лица с разными особенностями нервной системы и темперамента предпочитают работать в разных «зонах» деятельности. Одни («сильные», «подвижные», стили которых можно охарактеризовать основным **типом организации деятельности**) — преимущественно в крайних зонах; другие («слабые», «инертные», использующие стиль компенсаторного *типа организации деятельности — ТОД*) — в средних зонах, прилагая нередко немало усилий, изобретательности ради обеспечения устойчивости подобного «уравновешивания» требования к деятельности. В спорте специфика адаптации выражена особенно ярко. Ведь здесь имеют место прямые конкурентные отношения субъектов, непосредственное физическое и психологическое противоборство партнеров.

Достаточно близким аналогом рассматриваемого социально-психологического феномена взаимодействия субъектов может служить биологическая ниша. Под *биологической нишей* понимают *роль животного в сообществе, определяемую его взаимосвязями как с другими организмами, так и с физическим окружением* [188, 311]. Ч. Дарвин одним из первых обратил внимание на взаимовлияние биологических особей друг на друга, полагая, что глубокой ошибкой было бы считать физические условия местности наиболее важными для ее



обитателей. «...Природа других особей, с которыми приходится конкурировать, по крайней мере также важна, а в общем гораздо более важна для выживания» [89, с. 608]. Конкретные варианты взаимодействия особей в области перекрытия ниш могут быть разными. Например, избегая вытесняющего давления доминант субординарный вид может изменять свою фундаментальную нишу путем определенной специализации, вырабатывая устойчивость к более широкому диапазону физических условий среды обитания; исключать неиспользованные ранее ресурсы и др.

В какой же мере механизмы взаимодействия особей разных биологических видов схожи с механизмами взаимодействия субъектов с разными СПД?

Биологическая ниша отражает механизмы адаптации не отдельной особи, а вида в целом. Мы имеем возможность рассмотреть не только стили отдельных субъектов, но и типичные черты стилей. Таким образом, заимствование понятия ниша соответствует его изначальному смыслу.

Обратимся к результатам наблюдений. На ответственных соревнованиях (чемпионаты страны, международные турниры) оценивались некоторые характеристики и компоненты СПД борцов, условно названные «энергетическими». Они отражали различные проявления активности борца в схватке: тактику и характер подавления активности противника, степень активности и подвижности, темп и дистанцию, склонность бороться на краю ковра и переводить противника в партер. Исходя из предположения, что квалифицированные спортсмены корректируют свои действия относительно противника (например, при необходимости подавить его темпом до достаточно и использовать более высокий темп, который неудобен противнику, а не стремиться к какому-то абсолютному рекорду темпа), мы использовали относительный метод оценки. Если боец по данному параметру явно превосходит своего противника, компонент стиля оценивался на наиболее высоком ранге (параметром а). Если боец явно уступал противнику — на наиболее низком ранге (параметром в). В случае примерно равенства обоих соперников в данном отношении компонент оценивался средним рангом (параметром б).

В выигранных схватках энергетические характеристики и компоненты всех борцов («сильных», «средних» и «слабых» по силе нервной системы) чаще, чем в проигранных схватках, оценивались высшим рангом (параметром а). В проигранных схватках эти компоненты СПД борцов чаще оценивались низшим рангом (параметром в). В группах «сильных» и «средних» эти различия значимы по критерию знаков ( $p < 0,05$ ). В выигранных схватках «сильные» чаще **варьировали активность** от высокой к средней (по совокупности признаков — в 18%

случаев), от средней к низкой (33%) или боролись с равной сопернику активностью (49%). Такой же динамикой активности характеризовались и «средние» по силе нервной системы борцы. СПД «слабых», напротив, характеризовался преимущественным *использованием средних диапазонов* (77% случаев) и много реже — варьированием активности. Иначе говоря, «слабые» чаще выигрывали в тех случаях, когда их активность соответствовала активности противника, «сильные» и «средние» — когда их активность была явно выше или даже ниже активности противника. В проигранных схватках различия в СПД борцов не выражены [295].

Складывается впечатление, что спортсмены побеждали лишь в «своих» ареалах, а не при каких-то абсолютно благоприятных условиях. Проигрывали они в «чужих» ареалах, когда не удавалось удержаться в своей нише. (Опять аналогия: биологические виды стремятся держаться своих ареалов, выходу за пределы которых «редко сопутствует успех» [311]).

Стилевые различия при этом проявлялись и в особенностях использования тактико-технических действий. Для «сильных» борцов характерно использование многих способов решения тактических задач, а для «слабых» — немногих способов при их комбинировании; у «сильных» доминируют способы, направленные на подавление активности противника, у «слабых» — на поддержание его активности.

В связи с отмеченными ранее факторами неодинаковой результативности лиц с разными психофизиологическими особенностями обратим внимание на факты устойчивой пропорции представителей различных стилей. В рассмотренных выборках борцы контратакующего стиля составляют от 22 до 29%, атакующего силового стиля — 25—42%, атакующего темпового — 29—50% [295]. По данным А.В.Дмитриева [95], боксеры контратакующего стиля составляют лишь 7% представителей выборки. Таким образом, *доля лиц, успешно использующих активность партнера, составляет обычно меньшую часть* обследуемых. А так как в турнирах спортсмены проводят по 4—6 схваток (боев), такая пропорция представителей разных стилей сводит к минимуму вероятность встречи контратакующих между собой (т.е. риск наказания за пассивность) и отражает некоторый оптимум распределения «свободной энергии» совместной деятельности и ее носителей.

За этими фактами просматривается не только внешняя аналогия с биологической нишей. Речь идет не столько о своеобразии предпочтений некоторых энергетических и других параметров («высокие» — «средние» — «низкие» и т.д.) и даже не об их специфической организации, которую с полным правом можно назвать системой. Главное нам видится в качественном различии разных сис-

тем адаптации субъектов — стилей, и в их психофизиологическом субстрате. Если, например, стиль «сильных» характеризуется мощными периодическими выбросами энергии, обусловленными психофизиологией таких спортсменов, то СПД «слабых» — постоянным присоединением к партнеру, прогнозированием и контролем его поведения, использованием его активности и энергии. Как часть пространства деятельности, та или иная ниша может быть сравнительно ненаполненной, иметь «вакантные места». Но для ее действительного освоения необходима определенная психофизиологическая организация субъекта, обуславливающая специфические задатки и способности позволяющая наиболее успешно адаптироваться к совокупности характеристик данной ниши. Очевидно поэтому во всех выборках «слабых» (контратакующих) меньше, чем «сильных» и «средних» (обычно использующих атакующий стиль): должно быть достаточное количество «свободной энергии», которую можно использовать, и носителей этой энергии. Именно в этом триединстве (особенности психофизиологии; приемы и способы деятельности; конкуренция-симбиоз субъектов совместной деятельности) мы видим основные атрибуты феномена «психологической ниши» и его принципиальное сходство с феноменом биологической ниши: человек с человеком не может взаимодействовать иначе, как разделив (по взаимному согласию или без него) *целое* пространство деятельности на *части*.

Используя термин *психологическая ниша* для понимания и объяснения феноменов стиля и, таким образом, проводя своеобразную параллель между биологическими и психологическими закономерностями адаптации человека к требованиям и условиям деятельности других людей (партнеров, соперников, учителей, учеников), коротко упомянем о более привычных для психологов терминах «отбор», «рабочие посты», «игровые амплуа». Факт профессионального отбора (качественного, так и искусственного) достаточно очевиден. Но обратим внимание, что при «естественном отборе» практически всегда есть как «типичные» представители профессии, так и «нетипичные». Иначе — всегда имеет место некоторая их пропорция. Последнее сохраняется в отношении специализации внутри какого-либо вида деятельности. В наших исследованиях установлена смещенность (некоторое отличие) психологических и психофизиологических профилей и пропорций представителей разных видов спортивной борьбы (классической, вольной, дзюдо), что хорошо объясняется спецификой каждого вида. За рабочими постами, игровыми амплуа, видимо, стоят те же закономерности. Это тоже своеобразные ниши в микросреде (в бригаде, в команде, в лаборатории и т. п.).

**Выводы:**

1. Представители разных психофизиологических типов из совокупности факторов выбирают оптимальные диапазоны всех параметров пространства деятельности, формируя специфические системы адаптации — стили. В совместной деятельности субъектов можно выделить три разных механизма, три уровня адаптации: а) психофизиологический, б) инструментальный (технический, технологический), в) социально-психологический, поведенческий. Механизмы этих уровней могут раскрываться через три выделенные устойчивые иерархические характеристики стиля (субъективно удобные условия деятельности — структуру — тип организации деятельности).
2. Устойчивость диапазонов адаптации и субъектов к требованиям деятельности, характер взаимодействия субъектов между собой можно обозначить понятием «психологическая ниша». Психологическая ниша и представители разных стилей хорошо выражены в ситуации их успешной деятельности и размыты в ситуациях неэффективной (сопряженных с разрушением структуры стиля). При этом можно говорить о качественно-количественных границах существования систем адаптации субъекта к деятельности, о границах эффективности стилей.

## **6.7. ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ ТРЕНЕРА НА РЕЗУЛЬТАТЫ СПОРТСМЕНА**

Следствие взаимоотношения стилей тренера и спортсмена мы изучали на материале борьбы дзюдо, вида, в котором наши спортсмены успешно выступали на международных турнирах. Поэтому стилиевые отношения и суждения высококвалифицированных тренеров и борцов мы считаем весьма показательными.

Спортивная борьба отличается многообразием требований к спортсмену. Но при этом нет единства мнений специалистов о наиболее важных качествах для успеха в большом спорте. Решение этого вопроса мы предоставили тренерам высшей квалификации. Помнению 20 тренеров-экспертов (приводим их формулировки), первостепенную роль играет умение спортсмена управлять своим психическим состоянием (90% экспертов). Значимы: самостоятельность мышления (75%), смелость (75%), честолюбие (45%), активность в схватке (45%). Отмечена роль разных сторон подготовленности спортсмена: объема техники (тактико-техническое разнообразие — 65%), связанности отдельных действий в комбинации (45%), «школы» (умения правильно

передвигаться, брать захваты и др. — 45%). Были названы физические качества: скоростные (65%), координационные (40%), природные данные и общая физическая подготовленность (40%), но здесь оценки экспертов сильно расходятся.

Обобщим мнения экспертов. Для успеха в большом спорте на более важные следующие качества: 1) умение спортсмена управлять своим психическим состоянием; 2) сила мотивации, активное стремление к победе; 3) качество тактико-технической подготовленности. Физические качества (как природные особенности) по частоте указания были на последнем, четвертом, месте. Согласно мнению тренеров, имеющих опыт подготовки «звезд» спорта, специфические для конкретной деятельности задатки и способности человека — не всегда главный фактор успеха в ней.

Но какова роль методов воспитания, обучения, тренировки? В ряде исследований показано, что, например, свойства нервной системы определяют эффективность и субъективную переносимость спортсменами разных методов тренировки и обучения [127; 250; 251; 256; 288].

Очевидно, фактором успеха ученика может быть и совокупность используемых педагогом методов, его стиль работы. Для проверки этой гипотезы нами проводился годичный педагогический эксперимент в двух группах дзюдоистов 11—14 лет. В каждой из них были лица с разной силой нервной системы. В первой группе у всех испытуемых формировался стиль борьбы «слабых» (стиль, характерный для борцов с слабой нервной системой). Занятия в группе проводил тренер с слабой нервной системой — Г. Л. Во второй группе у всех борцов формировался стиль «сильных». С ней работал «сильный» тренер С. С. Два тренера различались по своим профессиональным представлениям: «слабый» был сторонником технического, игрового дзюдо, «сильный» — силового, функционального.

В первой группе методики формирования стиля «слабых» и стиля «слабого» тренера хорошо адаптировались все борцы. Спортивное мастерство повысилось (т.е. борцы занимали более высокие места на квалификационных турнирах, чем в предыдущем году) у 55% «слабых», а также у 42% «сильных» и «средних», один из них стал призером первенства страны среди юношей. Во второй группе, в которой формировался стиль «сильных», в начале эксперимента у борцов наблюдались негативные реакции (сильное утомление, увеличение числа респираторных заболеваний и большая частота получения травм, повышение артериального давления и изменения ЭКГ). Негативные реакции имели выраженную дифференцированность — у «сильных» (11%), у «средних» (60%), у «слабых» (100%). В конце года в группе осталось 16 человек (в начале — 26). За это время

мастерство возросло у 20% «слабых» и у 80% «сильных» и «средних». Различия в эффективности методики у лиц с разной силой нервной системы статистически значимы. (Сходную картину реакций учеников на «чужой» стиль показали эксперименты М. Б. Прусаковой [234]).

Психодиагностика группы молодых тренеров их результативных воспитанников (призеров областных, республиканских и всесоюзных турниров) показала, что у тренеров с большой и средней силой нервной системы чаще успеха достигают «сильные» и «средние», у «слабых» тренеров — «слабые» воспитанники (в пропорции 2:1 и даже 3:1). Таким образом, уже на начальных этапах подготовки проявляется тенденция более частого или более раннего достижения успеха у юных спортсменов, соответствующих своему тренеру по типологии.

Аналогично нами были обследованы тренеры высшей категории (заслуженные тренеры СССР и РСФСР) и их воспитанники — члены сборной команды страны (заслуженные мастера спорта и мастера спорта международного класса). Соотношение по силе нервной системы тренеров и подготовленных ими высококвалифицированных борцов было следующим:

| Тренеры:           | Спортсмены: |           |          |
|--------------------|-------------|-----------|----------|
|                    | «сильные»   | «средние» | «слабые» |
| «Сильные» — 3 чел. | 3           | 1         | 0        |
| «Средние» — 3 чел. | 0           | 3         | 1        |
| «Слабые» — 3 чел.  | 0           | 1         | 8        |

Согласно критерию точной вероятности Фишера, зависимость статистически значима при любых комбинациях исходных данных.

Итак, отношения в системе «тренер — спортсмен» во многом определяются психофизиологическими особенностями субъектов. Достаточно типичным представляется следующий случай. Ю. С. имел слабую и подвижную нервную систему (его типологии более подходит контратакующий стиль); его тренер — Г. П. — напротив, — сильную и инертную (для людей с такими особенностями более характерен атакующий стиль). Пока методическая грамотность тренера и яркая одаренность спортсмена были решающими факторами, наблюдался быстрый рост результатов (Иместо на первенстве страны среди юношей, выполнении норматива мастера спорта). Но на этой ступени начался *стилевой конфликт*: индивидуальные склонности и профессиональные представления тренера, занимающего жесткую позицию и навязывающего свой стиль, все более не соответствовали индивидуальности борца. Ю. С. для дальнейшего роста результатов следовало

овладевать более искусной и надежной борьбой, опираться на свой психофизиологически адекватный стиль. В дальнейшем стилевой конфликт перерос в личностный. Сначала спортсмену шел кл другой тренеру, а вскоре оставил спорт.

Заметим, что хороший педагог по-разному строит свои индивидуальные отношения с воспитанниками. Если, например, спортсмен со слабой и подвижной нервной системой легко управляем (принимают на веру установки тренера), то «сильные» и «инертные» — упрямые, их более убеждает собственный опыт. Заслуженный тренер РФ В. К. обычно «слабым» ставит заведомо сложные задачи — они понимают необходимость серьезной кропотливой работы). Иначе — с «сильными», и «инертными». Тренером сначала создаются ситуации, показывающие неправоту спортсмена (подбираются неудобные ему спарринг-партнеры и т. д.). Когда же «исходные положения» тренера приняты, стоит задача формирования нового навыка, партнеру (тайно) дается задание подыгрывать борцу. Также гибко работают и другие высококвалифицированные тренеры. Если установки педагога упорно не принимаются, ученику *организуется* встреча с оппонентом ниже по классу, которую он обычно проигрывает.

В зависимости от обстоятельств тренером варьируются и формы мотивирования спортсмена: от убеждения («Ты сделал такие “объемы”! Ну как ты можешь проиграть?!») до гротеска, юмора, смещения внимания борца на второстепенные признаки. Например, на схватку с серьезным соперником, трехкратным чемпионом мира, опытный педагог Н. М. так настраивал своего воспитанника Е. Е.: «Посмотри на него! Такой же, как ты: волосатый, кривоногий... По волосатости ты ему не уступаешь, по кривоногости — тем более!..» (Е. Е. выиграл эту схватку!..)

Рассмотрим некоторые следствия стилевых склонностей и пристрастий педагога. Методом субъективного шкалирования тренерам предлагалось оценить эффективность пяти условно выделяемых стилей борьбы, оценить сравнительную результативность и пропорцию подготовленных ими результативных борцов, представителей разных стилей борьбы, а также — склонность самого тренера к разным стилям (т. е. его личный спортивный опыт).

В анализируемую выборку вошли 33 высококвалифицированных тренера (из них 9 имели звание «Заслуженный тренер СССР» и 10 — «Заслуженный тренер РСФСР») с педагогическим стажем от 12 до 40 лет. Все они имели воспитанников — призеров чемпионатов страны. Самые опытные из них подготовили более 100 мастеров спорта, несколько заслуженных мастеров и мастеров спорта международного класса. Данную выборку можно считать достаточно гомогенной. Оценки тренерами актуальной и потенциальной эффективности разных

стилей характеризовались высокой согласованностью ( $W=0,634$  и  $W=0,564$ ). Тем не менее подтверждаются ранее полученные данные о решающем влиянии индивидуальности тренера на достижения и стили его воспитанников [295]. Однако склонность тренера к тому или иному стилю сама по себе не определяет число подготовленных им результативных спортсменов, а определяет только их пропорцию и сравнительную результативность.

Существенно, что оценки тренерами СПД борцов имеют значительные субъективные погрешности. Вряд ли экспериментально установлена высокая согласованность оценок высококвалифицированными тренерами спортивного мастерства борцов высших разрядов. Однако их оценки стилей тех же борцов резко расходятся, подвержены эффекту «ореола», смещаются и пр. [295]. Статистически значимо различаются экспертные тренерские оценки стилей борцов с самооценками своего стиля спортсменами и данными диагностики стиля посредством разработанной нами методики. В исследовательской методике (вариант «репертуарной решетки» Д. Хинкла) «элементами» служили разные компоненты спортивной борьбы, условия деятельности, особенности противников, разные тактики и тактико-технические действия, способы решения тактических задач. Испытуемому предлагалось по 9-балльной шкале оценить выраженность в его стиле каждого из «элементов». Тест-ретестовые проверки проводились через разные промежутки времени: 3 дня; 2 недели; 2 — 3 месяца; через 1 год и свидетельствовали о хорошей валидности нашей методики. Многомерные методы статистики подтверждали концептуальную валидность. Обсуждения тренерами, беседы со спортсменами, идеографический анализ их стилей, соответствие последних психофизиологическим комплексам — все свидетельствовало о содержательной валидности методики.

Особенность видения тренером СПД спортсменами проверяли другим способом: тренерам предлагалось оценить *субъективно удобные условия деятельности* их воспитанников. Эти оценки сопоставлялись с самооценками борцов. Средние значения и коэффициенты корреляции ( $r_{tr} = -0,22$  до  $r = +0,42$ ) показали заметное расхождение представлений тренеров и склонностей их воспитанников. В одной выборке мы разделили борцов на «прогрессирующих», в дальнейшем показавших более высокие результаты, и на «регрессирующих». Во второй выборке — на подгруппы мастеров международного класса и мастеров спорта. Как и ожидалось, тренерские оценки *субъективно удобных условий* для их воспитанников были точнее в подгруппах «прогрессирующих» и мастеров международного класса. Добавим, что удовлетворенных своим тренером борцов *субъективно удобные усло-*



вия деятельности для них сходны с тренерскими, у неудовлетворенных тренером — расхождение оценок более выражено.

Отметим общие особенности тренерских оценок: одни параметры деятельности всеми оценивались точнее, другие — менее точно. По некоторым параметрам тренерская ошибка больше, чем у менее результативных борцов. Имели место и индивидуальные вариации: некоторые параметры своих воспитанников каждый тренер оценивал точнее, другие — менее точно.

**К вопросу индивидуального подхода.** Начинаящий тренер часто озадачен тем, когда и как начинать «учитывать индивидуальность» спортсмена. Вначале нужно «ставить базу», решать задачи общей подготовки, позже — обычно «затягивают» хитросплетения техники и тактики, особенности подведения к турниру, восстановления после травм и т. п.

В одном из исследований мы оценивали знания, умения, отношения тренеров к разным сторонам подготовки спортсменов в ДР. Затем посредством статистических методов «разбивали» оценки тренеров на три группы (иначе — распределяли экспертов по классам). В результате с точностью до 100% все заслуженные тренеры СССР были отнесены к одной группе, все заслуженные тренеры РСФСР — ко второй, в третью вошли лица, не имеющие звания «Заслуженный тренер». Такой же результат давало и разделение на два класса: в первый вошли лишь заслуженные тренеры СССР. Решающим основанием статистического распределения тренеров по группам было их отношение к разным сторонам подготовки спортсменов. *Наибольшее внимание психологической подготовке и индивидуальности спортсмена уделяют заслуженные тренеры СССР, наименьшее — не имеющие звания, менее квалифицированные. Можно утверждать, что высокие профессиональные результаты достигают те из них, кто изначально уделяет большое внимание психологии и индивидуальности спортсмена.*

## 6.8. НЕКОТОРЫЕ ПРЕДПОЛОЖЕНИЯ

Вопрос взаимоотношений индивидуальностей в системе «педагог-воспитанник» в научной литературе недостаточно изучен [90; 122; 397]. Отмечено также, что в рамках психологического анализа «проблем взаимодействия педагога и обучающихся до последнего времени была явно обойдена вниманием» [224, с. 76].

Например спортивной деятельности показаны некоторые закономерные следствия стилевых взаимоотношений субъектов педагогической диады. Вероятно, исходным пунктом здесь становится сход-

ство психофизиологических и психологических особенностей педагога и воспитанника, а влияние результата деятельности спортсмена (или его статуса в команде) на взаимоотношения тренера и спортсмена — следствие вторичный детерминирующий фактор.

Обращаясь к механизмам овладения субъектом деятельностью, укажем на такие важные понятия, как «зона ближайшего развития» и «сензитивность», которые традиционно использовались, главным образом, в возрастной психологии, в изучении развития ребенка. Представляется важным, что Л.С. Выготский, Б.Г. Ананьев, Н.С. Лейтес, одними из первых начавшие изучение этих феноменов, не ограничивали их жестко определенным возрастным периодом; сами же периоды понимались, скорее, как моменты их яркого проявления. Довольно сходные точки зрения названных ученых обобщим в следующих положениях:

1. Взаимодействие педагогом значительно увеличивает возможности воспитания (от актуального уровня развития до уровня решения задач с помощью обучающего), обеспечивая переход «интерпсихических функций» в «интрапсихические» [11; 12; 60; 175; 176].

2. Обычно возрастная *сензитивность* как повышенная чувствительность к определенному роду воздействий может «сохранять свою роль далеко за пределами данного периода» [176, с. 248], «...чувствительность к словесным и несловесным воздействиям соответствующее направление активности — важное и долговременное условие становления общих способностей» [175, с. 23].

3. Сензитивность проявляется как интегральный феномен, как своего рода функциональная система, как «сплетение органического и социального рядов». Сензитивность связана со способностями, с индивидуальными особенностями (типологическими свойствами нервной системы, особенностями личности) [11; 12; 60; 175; 176].

4. Можно различать как *частную сензитивность*, так и «общий для данного человека способ чувствительности», «сензитивность является общей, относительно устойчивой особенностью личности» [12; с. 104—105].

Вобсуждаемых стилевых взаимоотношениях педагога и спортсмена мы выделяем два аспекта:

*Первый.* Использование педагогом как отдельных методик обучения (тренировки), так и их комплексов (отражающих субъективные предпочтения педагога), неравноценно для воспитанников с разными индивидуально-психологическими особенностями. Для одних эти методики и комплексы более эффективны, для других — менее. Такую психологически обусловленную избирательность реакций человека на отдельную методику можно было бы назвать *частной сензитивностью*, на комплексы методик — *общей сензитивностью*.

Вероятно, экспериментальные данные отражают характер (а не только уровень) взаимодействия организма со средой, его изначальную ориентированность на разные стимулы (а не только разную сензитивность), особенности адаптационных механизмов. К такому мнению склоняют и результаты исследований зависимости уровня метаболизма и реакций организма на разные режимы деятельности и лиц с различными индивидуально-психологическими особенностями [81; 121; 127; 250; 251; 256; 288].

*Второй.* Если в понятии «зоны ближайшего развития» проявляется феномен совместной деятельности обучающего и обучаемого, то закономерно возникает вопрос *о востребованности* ее участниками. (Некоторые ученые момент совместной деятельности учителя и ученика считают принципиальным условием полноценного овладения деятельностью учеником [186; 221]).

В процессе нашего исследования были выявлены интересные факты: наивысших результатов достигают только борцы, соответствующие своему тренеру по типу нервной системы; при очевидной тенденции формирования у спортсменов своего стиля тренеры весьма неточны в вербальных оценках стилей деятельности борцов. Эти факты можно объяснить тем, что, во-первых, в обучении и воспитании, помимо формализованных моментов (состав действий и операций) *педагогом задается поле неформализованных деятельностиных и личностных смыслов* («личное знание» по М. Полани). Во-вторых, *часть взаимодействий в системе «педагог-воспитанник» протекает на неосознанном уровне*, вероятно, определяющем конечные результаты педагогического (учебного) процесса. Видимо, это одна из причин, объясняющая принципиальную установку некоторых восточных философских школ на передачу информации в процессе непосредственных отношений учителя и ученика. Следует упомянуть и о значимости собственно эмоциональной составляющей общения, содержание и организация которого также дают основание для выделения ее стилевых признаков [96; 100; 102].

В границах проблемы СПД выше обозначенную совокупность неформализованных и подсознательных факторов возможно несколько конкретизировать и упорядочить. Горизонтальный вектор формирования стиля («интегральный эффект взаимодействия субъекта и объекта» [139]) должен быть дополнен *вертикальным вектором: педагог — воспитанник*.

Можно также предполагать, что «вертикальный вектор» стиля — не специфика педагогики, а важная составляющая любых профессиональных взаимодействий субъектов. Он четко прослеживается во взаимоотношениях руководителей разного уровня [294], в системе «врач — больной — выздоровление» [237] и др.

**Выводы:**

- 1 Взаимоотношение педагога и воспитанника, в частности, соответствие стилей деятельности тренера и спортсмена является фактором, определяющим результативность воспитанника, фактором не менее важным, чем благоприятные для деятельности индивидуальные особенности и природная одаренность.
- 2 Методики обучения (тренировка) оказывают разное воздействие на психофизиологическое состояние и результаты деятельности лиц с различными индивидуально-психологическими особенностями. Для понимания этого явления представляется правомерным привлечение идей и понятий, выработанных в других научных контекстах («сензитивность», «зона ближайшего развития», «функциональная система» и др.).
- 3 Склонность педагога, обладающего конкретными индивидуальными особенностями, к определенному стилю деятельности приводит к направленному отбору воспитанников. Чаще наиболее результативными оказываются спортсмены, сходные с тренером по типу нервной системы и использующие тот же стиль деятельности. Подобный отбор, взаимное предпочтение и удовлетворенность тренера и спортсмена не всегда осознаны.

## 6.9. КОГНИТИВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СТИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

«Тип организации деятельности», или когнитивная составляющая СПД, есть высший уровень активной адаптации субъекта к требованиям деятельности. Помимо общей динамики ее осуществления, выбора определенных «рабочих зон» в пространстве деятельности («психологических ниш»), он отражает своеобразие подготовки субъекта к ней, коррекцию ее результатов, саморегуляцию поведения. Рассмотрим когнитивные аспекты стиля.

**Образ деятельности.** С ростом спортивного мастерства борцовых образы деятельности развиваются, усложняются, обогащаются. Динамика становления образа деятельности выражается, в частности, в количестве учитываемых борцом значимых признаков противника при составлении плана предстоящей схватки. Их общее число составляет: для спортсменов-разрядников — 3—4; для кандидатов и мастеров спорта — 5—6; для мастеров спорта международного класса — 5—8; для заслуженных мастеров спорта (чемпионов мира, Олимпийских Игр) — 10 и более признаков.

С ростом профессионализма изменяется и общая стратегия ведения схватки; для мастеров спорта она сводится, преимущественно к «навязыванию» своей тактики; для мастеров спорта международного класса она заключается в первоначальном разрушении замыслов противника затем — реализации своего плана, для заслуженных мастеров спорта — в переигрывании, в использовании тактики и замыслов соперника. Вместе с тем, образы деятельности борцов отражают их индивидуально-психологические и стилевые особенности. Например, борцы с сильной нервной системой чаще склонны к «силовому дзюдо», предпочитают атакующий-силовой стиль, обороняющегося и мало подвижного противника. Подобные предпочтения неосознанны, борцы затрудняются в их аргументации. Весьма характерным представляется объяснение предпочтения противника одним из наших испытуемых — чемпионом мира, Заслуженным мастером спорта Б. Н.: «Нелюблю “дерганных”!». Спортсмены с слабой нервной системой, напротив, чаще предпочитают «игровое дзюдо», контратакующий стиль, активного, атакующего и высоко подвижного противника. По мнению чемпиона Европы П. Е.: «Активный делает много ошибок. Ему нужно только “помочь”».

Стилевая детерминация проявляется в большей или меньшей субъективной значимости для спортсмена разных сторон подготовленности противника. Для представителей атакующего-силового стиля более значимы показатели тактико-технической подготовленности соперника; атакующего-темпового стиля — физической подготовленности; представители контратакующего-игрового стиля больше внимания уделяют психологическим особенностям соперника.

Отметим стилевые различия в планировании деятельности. Для борцов атакующего-силового стиля характерно заблаговременное планирование ответственных встреч (до двух месяцев) и две-три жесткие схемы ведения схватки. («Думать нужно до выхода на ковер!») Борцы атакующего-темпового стиля, как правило, используют стратегию подавления темпом: высокий темп борьбы, частые одиночные действия, однонаправленные комбинации. Борцы контратакующего стиля склонны действовать по ситуации, учитывая психическое и функциональное состояние противника на момент схватки. Соответственно планированию строится и непосредственная подготовка к турниру. Борцы атакующих стилей преимущественно «отрабатывают» избранные тактические схемы с квалифицированным спарринг-партнером. Представители контратакующего стиля готовят несколько связанных тактических комбинаций, нередко охотно работают сразу с разными по квалификации партнерами, подстраиваясь и переигрывая их.

**Образ «Я» как субъекта деятельности.** При многообразии индивидуальных вариантов адаптации борца к требованиям деятельности

один из основных признаков ее успешности — адекватность образа «Я» как субъекта в границах избранного типового (объективированного) стиля. Например, предпочтение спортсменом игрового стиля предполагает предпочтение контратакующей тактики, среднего темпа и средней дистанции в схватке, разнонаправленных комбинаций технических действий, предпочтение таких способов решения тактических задач, как изменения захватов, блокирующих захватов, передвижений и, напротив, избегание сковывающих захватов, срывов захватов и т.п. Несответствие компонентов индивидуального стиля борца типовому (объективированному) стилю обычно связано с его турнирной нестабильностью и сравнительно низкими достижениями. В целом, в разных выборках борцовых профессионализм отражается в умеренно тесных положительных или отрицательных корреляционных связях ( $r=0,3-0,6$ ) разных компонентов деятельности. Для подвыборки мастеров спорта сравнительно с мастерами международного класса присущи неравномерные корреляционные связи между компонентами деятельности: отсутствие одних, характерных для типовых стилей, и наличие тесных корреляций между отдельными компонентами ( $r=0,7-0,9$ ). Содержательный анализ дает основание считать стили мастеров спорта международного класса более гармоничными, гибкими, вариативно-изменчивыми; стили мастеров спорта — менее внутренне согласованными, с отдельными «жесткими конструкциями».

**Образы партнеров совместной деятельности.** В спортивной борьбе мы различаем два доминирующих типа партнерских отношений: «сотрудничество (кооперация)»: тренер—спортсмен и «соперничество (конкуренция)»: спортсмен—соперник. *Отношения соперничества предполагают предпочтение субъектом во многом противоположного психологического и стилевого типа партнеров.* При подготовке к схватке (к борьбе, к взаимодействию с другим) для спортсменов субъективно значимы не все, а лишь отдельные стороны индивидуальности и подготовленности соперников. Причем с ростом спортивного мастерства борцов подобная избирательность их восприятия не уменьшается, а даже возрастает.

*Отношения сотрудничества, напротив, предполагают предпочтение тренером воспитанников «своего» стилевого и психологического типа.* Тренеры более точно оценивают своих «прогрессирующих» воспитанников сравнительно с «регрессирующими», а также — более результативных — мастеров спорта международного класса. Выявленные зависимости соответствуют общим закономерностям профессионального общения [42, 222, 224, 330]: с одной стороны, чем выше профессионализм, тем больше субъект выделяет признаков партне-

ра, с другой — имеет место ограничение профессиональных образов *стилем*, вносящим существенные коррективы в «семантически пространство» субъектов [222].

### **Выводы:**

- 1 Образы деятельности, «Я» как субъекта и партнеров у борцов и тренеров характеризуются фрагментарностью, неполнотой, «автономностью» — при актуальной значимости одних компонентов и «выпадении» других — и могут пониматься как *часть* целого.
- 2 Имеет место выраженная стилевая и индивидуально-психологическая обусловленность профессиональных образов («Я», деятельности, партнеров) у спортсменов и тренеров, которые с развитием профессионализма обретают внутреннюю логическую завершенность, сохраняя при этом свою не тождественность другим стиливым образам, не переходя в свое развитие в обобщенно-среднее состояние. Стилиевой и индивидуально-психологической обусловленности подчинены *все* аспекты планирования, прогнозирования, подготовки и реализации деятельности спортсменами и тренерами.
- 3 Развитие системы профессиональных образов субъектов характеризуется не только усилением процессов их интеграции, но и параллельно дифференциации отношений их компонентов (иначе: развитие системы сопровождается одновременно разворачивающимися процессами интеграции и дифференциации). Профессионализм, успешность, удовлетворенность субъектов связаны с сохранением стабильности типовых образов профессиональной деятельности.

## Глава 7

# СТИЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРОБЛЕМА СТИЛЯ В ПСИХОЛОГИИ

*Наука вечна в своем стремлении, неисчерпаема  
в своем объеме и недостижима в своей цели.*

*Карл фон Бэр*

### 7.1. ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О СТИЛЕ В ПСИХОЛОГИИ

В более чем 40-летней истории изучения разных стилей проявились «общеродовые» черты, присущие всем направлениям. Основные из них:

- относительно независимое развитие разных направлений изучения стилей; дифференцирование разных подходов внутри каждого направления и накопление внутренних противоречий; отсутствие концепций, обобщающих материал исследований 1980—90 гг.;
- акцентирование внимания исследователей на обусловленности стиля психологическими особенностями человека и малая разработанность вопроса о его средовой (деятельностной) детерминации;
- стремление расширять объем первоначально выделенного феномена (и научного понятия) и распространять его на более широкий спектр психологических проявлений человека; позже — стремление интегрировать отдельные эмпирически выделенные факты и теоретические конструкты;
- преобладание описаний проявлений стиля, а не его структурно-функциональной организации;
- неопределенность вопроса «изменчивости» стиля;
- недостаточная изученность роли других лиц в формировании и функционировании стиля;
- противоречивость мнений о связи стиля и результата (ее прямой и обратной обусловленности).

Расхождение мнений исследователей по ключевым вопросам неслучайно. Видимо, они отражают серьезные методологические и



методические затруднения на пути приближения психологической науки к объяснению поведения и деятельности отдельного конкретного человека. Условием разрешения выше названных затруднений может быть четкое обозначение «исходных положений» исследований и ясные ответы на вопросы детерминации стиля, его внутренней организации, условий функционирования и развития, его онтологического статуса и места в структуре личности.

Могут ли быть общие предпосылки изучения проблематики стиля (когнитивного, индивидуального стиля деятельности, руководства, жизни)? Возможно, таким подходом к вопросу стиля могут быть «забытые» многими исследователями собственно деятельностные аспекты проблемы. Предлагаемый нами «объектно-детерминистический» подход акцентирует внимание на внешней детерминации становления индивидуальности субъекта, его поведении и деятельности, не отрицая роли «внутренних» субъективных начал. Таким образом, «объектно-детерминистический» подход может выступать как дополняющий ряд общепризнанных концепций стиля.

Сложность проблемы заключается еще и в том, что уже изначально «стиль» стал гиперкатегорией [344]. К его объяснительным возможностям психологи прибегали довольно часто, привнося в понятие стиля хотя и неодинаковое, но почти всегда глобальное содержание [66, 139, 200, 398, 410, 416].

Понимание «стиля» как лишь «гипотетического конструкта», объясняющего некоторую специфическую деятельность/поведенческих реакций человека отвергается как нашими коллегами [66, 120—123, 139, 200, 317, 330, 337, 410], так и нашим анализом проблемы стилей. «Стиль» представляется нам совокупностью отдельных «стилевых реакций», а специфическим психологическим феноменом активной адаптации человека к среде, не тождественным традиционным понятиям психологии («черта», «тип», «оппозиции»).

Отдельным стилевым исследованиям часто присущи односторонность рассматриваемых детерминант: либо это индивидуально-психологическая обусловленность — когнитивные, индивидуальные стили деятельности («первый взгляд», «теория черт» по Х. Хекхаузену [314]), либо это «внешняя» обусловленность — ряд концепций стилей руководства, лидерства («второй взгляд», «ситуационализм»), либо — взаимодействие «внутреннего» и «внешнего» — например, позиции А. Л. Журавлева, А. А. Русалиновой («третий взгляд») [111, 248]. Нередко взаимодействия «внутреннего» и «внешнего» трактуются как жесткие, устойчивые во определенных условиях (см. главы 1, 2).

Однако внимательный анализ литературных материалов и данных собственных исследований приводит нас к следующим выводам:

«внутренние» и «внешние» детерминанты не противостоят друг другу; они не просто «вносят свой вклад» в деятельность/поведение человека; «внутреннее» и «внешнее» не просто «взаимодействуют». Стиль — это взаимопреобразование «внутреннего» и «внешнего» в процессе их взаимодействия, в результате которого и порождается особый феномен — опосредующая система «психологических средств».

Наше внимание было сосредоточено на изучении трех глобальных детерминант стиля — «индивидуально-», «социально-психологической» и «профессионально-технологической» составляющих. Последовательный анализ их воздействия на деятельность субъекта обнаружил специфические и даже парадоксальные собственно стилевые феномены, которые не могут найти удовлетворительного объяснения с позиции «первого», «второго» или «третьего взгляда». Отметим основные из них:

1. Обеспечение целостности и стабильности системы посредством ее изменчивости, постоянного переструктурирования стиля в процессе деятельности при сохранении его устойчивой части;

2. Вариативность стиля в определенных границах его количественных и качественных характеристик (при сохранении успешности деятельности субъекта в определенных границах существования системы);

3. «Стилевые искажения» — неадекватные, противоположные, присущие другим стилям реорганизации стиля субъектов в условиях стресса, при неэффективной деятельности;

4. Активный поиск оптимального сочетания, согласования всех сторон индивидуальности субъекта с совокупностью условий деятельности и среды (феномен «психологической ниши»);

5. Стремление к согласованию собственной активности субъекта с активностью индивидуальностью других субъектов совместной деятельности (феномен «триады»);

6. Обретение новых «системных качеств»: взаимосвязи психических (функциональных) состояний с индивидуальностью и структурой стиля субъекта; ориентированность его стиля на вполне определенных партнеров совместной деятельности, на вполне определенную совокупность части условий деятельности и пр.;

7. «Универсальность» стиля: повторяемость типичных элементов адаптации субъектов в разных условиях среды и в разных видах профессиональной деятельности.

Таким образом, стиль (в наших исследованиях — «стиль профессиональной деятельности») выступает не только как «гипотетический конструкт» с богатым эвристическим потенциалом, но и как реальный психологический феномен, как действительное психоло-

гическое образование. По своему генезису и содержанию он близок понятиям «индивидуальность», или «интегральная индивидуальность» по В.С.Мерлину; стиль выступает как система опосредования индивидуальности и требований деятельности [139, 200]; как система, интегрирующая в себе более частные стили [139, 181, 200, 317, 330, 410, 416].

## 7.2. СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ СТИЛЯ

Наши представления о стиле названы «объектно-детерминистическим» подходом [293, 294], сущность которого состоит в признании объективной организации среды (компонентов и условий деятельности, интерперсонального пространства) в качестве исходных условий становления и проявления стилевых феноменов. Напомним, что для Е.А.Климова индивидуальный стиль есть «интегральный эффект взаимодействия субъекта и объекта» [139, с.248]); В.С.Мерлин [200] понимает стиль как систему взаимодействия совокупности индивидуальных особенностей человека и условий его деятельности, в последующем выступающей уже в качестве опосредующего механизма интеграции свойств индивидуальности разных иерархических уровней.

Мы различаем две стороны явления: стили как индивидуально-своеобразные психологические системы отдельных лиц и стили как совокупности компонентов деятельности. Последние, обычно, соотносятся со стилями в искусстве, типовыми стилями руководства и т.п. Генезис этих стилей таков. Они возникают в процессе становления и развития профессии, запечатляются в ее продуктах, закрепляются в логике используемых средств труда. Являясь результатом общественной практики и достижений выдающихся профессионалов, эти стили в дальнейшем существуют безотносительно к своим творцам. Они становятся своеобразными примерами, эталонами, нормативами для лиц, овладевающих данной деятельностью. Эти две стороны единого феномена можно различать посредством видового признака, например, «типовой» («объективированный») и «индивидуальный» (субъективно представленный) стиль: *типовой стиль — это устойчивая, внутренне организованная совокупность компонентов профессиональной деятельности; индивидуальный стиль — динамичная индивидуально-своеобразная психологическая система согласования (сопряжения, уравнивания) индивидуальности человека с совокупностью (частью) компонентов среды, образованная иерар-*

*хией стилевых механизмов разной обобщенности, ориентированная на достижение конкретного результата и регулируемая им.* Отличительные признаки двух видов стилей: типовые (объективированные) стили — существуют безотносительно к отдельному субъекту, отражают объективные закономерности строения среды, являются устойчивыми и логически завершенными образованиями; индивидуальные стили — выполняют функцию организации и согласования индивидуальности человека со средой, отличаются индивидуальным своеобразием, вариативной изменчивостью, иерархией уровней адаптации, разной степенью развития и адекватности, формируются спонтанно и направленно, осознанно и бессознательно.

Формально-логические «позиции» этих явлений графически можно обозначить как подматрицы общей корреляционной матрицы (верхний треугольник), если коррелировать психологические, «лабораторные» (Q- или Т-данные:  $A_1, \dots, A_i$ ) и деятельностные, «полевые» индикаторы (L-данные:  $B_1, \dots, B_i$ ). Тогда 1-я подматрица ( $A \times A$  — левый треугольник) будет отражать проблему «Интегральная индивидуальность»; 2-я, прямоугольная подматрица ( $A \times B$ ) — «Индивидуальный стиль деятельности»; 3-я ( $B \times B$  — нижний правый треугольник) — «стиль деятельности» (рис. 2).

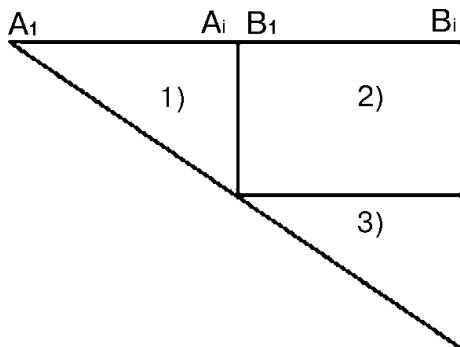


Рис. 2. Подматрицы верхнего треугольника матрицы корреляций

Содержательный аспект обсуждаемых явлений состоит в следующем. Согласно деятельностному подходу установление личности происходит в процессе ее деятельности, вследствие активности самой личности в процессе преобразования ею мира [1—6]; «индивид в предметной деятельности изменяет окружающий мир и посредством этого изменения изменяет себя, становится личностью» [225, с. 84]. В этом процессе цикл развития «индивид — деятельность — личность» дополняется циклом «личность — деятельность — личность». Форми-

ровании личности в деятельности дополняется обратным движением, вследствие которого возникает способность личности к саморазвитию, к направленному формированию своих качеств посредством регулируемых ею процессов совместной деятельности [180]. Это движение в специфических условиях предопределяет индивидуализацию личности и далее — выбор ее форм и видов деятельности, обуславливающих ее дальнейшее развитие [1—6, 22].

В контексте проблематики СПД эти общие положения конкретизируются. Мы различаем два взаимонаправленных потока: а) генезис профессиональной деятельности и б) ее субъекта. Эти два потока отражают как становление отдельного субъекта, так и деятельности в целом и ее совокупного субъекта. В процессе становления профессионального мастерства субъект овладевает подструктурами деятельности в большем или меньшем их объеме, привнося и другие, нетипичные компоненты. Сформировавшаяся у него система есть индивидуальный стиль профессиональной деятельности. Таким образом, говоря о стилях, мы будем подразумевать следующее: 1) имеют место индивидуально-своеобразные системы способов деятельности, формирующиеся в значительной степени с учетом индивидуальных особенностей субъектов как системы «психологических средств» по Е.А. Климову; 2) различаются и типовые стили профессиональной, трудовой деятельности (СПД) как объективные подструктуры, которые могут иметь некоторые универсальные черты, общие для разных видов деятельности.

Заметим, что выделенные исследователями разные стили довольно сходны по своему содержанию [33, 135, 139, 152, 293, 294, 306]. Это дает основание рассматривать стили как некоторые «сквозные» интегральные образования, равно как и когнитивные стили [317, 330, 410]. Стили отражают не только индивидуальные особенности субъектов, но и основные типовые варианты адаптации человека к требованиям деятельности. Поэтому на данном этапе изучения проблемы мы предпочитаем использование понятия *«стили профессиональной деятельности» (СПД) как интегральные, иерархические bipolarные образования с постоянной вариативной изменчивостью в границах двух полюсов («субъективно удобных — неудобных» условий и параметров деятельности), детерминированные не только индивидуальностью субъектов, но, прежде всего, организацией среды (компонентов деятельности и интерперсонального пространства взаимодействующих субъектов).*

Нерешенными остаются вопросы вариативной изменчивости стили. В видах деятельности, которые изучались Е.А. Климовым и В.С. Мерлиным, устойчивость и изменчивость компонентов стиля явно не различались, а методология изучения проблемы закладыва-

лась, главным образом, в их работах. Исследуя вариативные реорганизации стиля [281—293] мы использовали понятия, отражающие процессуальные и содержательные аспекты динамики стиля. Под характеристики мы понимали обобщенные качественные особенности стиля, под компонентами — более элементарные (действия и их элементы, комбинации действий, использование вспомогательных условий и др.). В наших работах было показано, что при изменении условий деятельности стиль сохраняется совокупностью вариативно-устойчивых компонентов, которые были названы «структурой» стиля. Вся наблюдаемая в данных условиях совокупность устойчивых и изменчивых компонентов получила название «формы» стиля. Понятия «структура» и «форма» описывают статику явления. Процессуальная характеристика, отражающая динамику деятельности субъекта и позволяющая «раскрыть то или иное качество ее осуществления субъектом, изменение его позиции по ходу деятельности» [5, с. 20] была обозначена рабочим понятием «тип организации деятельности» (ТОД). При вариативности условий деятельности субъект может предпочитать какие-то определенные, ему удобные условия и ориентироваться именно на них. Эта — четвертая — особенность стиля была названа предпочитаемые «субъективно удобные условия деятельности» (СУУД). Пятой характеристикой стиля признана «тактика» [278; 281].

Соотношение понятий «стиль» и «тактика» неоднозначны. В настоящей работе мы будем называть тактику одной из характеристик стиля, а именно — выбор субъектом средств, форм, методов, адекватных условиям его деятельности, и целесообразное их использование. Частным случаем является «предпочитаемая тактика». Понимая тактику как характеристику планирования и оперативной коррекции субъектом своей деятельности (опосредуемой его стилем), еще раз отметим, что она не исчерпывает понятия стиля. Более того, их взаимоотношения неоднозначны: порядку причин конкретное тактическое действие субъекта может быть неадекватным; в отдельных случаях возможен даже конфликт тактики (т.е. оперативной адаптации субъекта) и стиля (т.е. стратегической адаптации); конкретные условия деятельности и активность партнера постоянно вносят временные, пространственные и динамические коррективы в намеченные и осуществляемые субъектом действия.

Избранные рабочие понятия (структура, форма, организация, характеристики, компоненты) широко употребляются в психологии. Под *структурой* обычно понимается устойчивость, инвариантность; совокупность всех, а лишь некоторых связей, отношений, элементов, определяющих качество данной системы, организации [23, 53, 59, 307]. Под *формой* понимают: внешнюю и внутреннюю организа-

цию, совокупность всех отношений и элементов содержания [39, 166, 253]. Под *организацией* понимают: строение, внутреннюю упорядоченность целого; взаимосвязь инвариантных и неинвариантных элементов [40, 143, 307, 333].

В процессе изучения динамических и онтогенетических аспектов СПД определилась иерархическая схема описания и анализа структурно-функциональной организации стилей (рис.3).

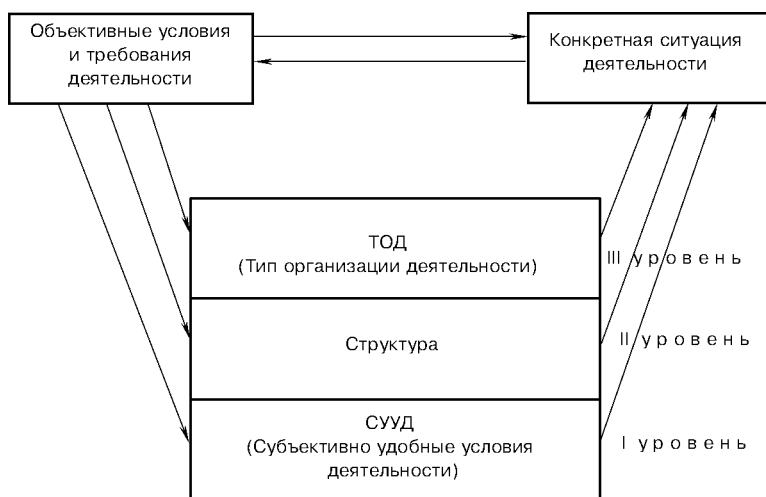


Рис. 3. Трехуровневая модель стиля деятельности

Первый блок был назван «субъективно-удобные условия деятельности» (СУУД). Предпочтение субъектом каких-то определенных компонентов и параметров деятельности, некоторых ее условий часто не осознается и проявляется сразу же в начале овладения деятельностью. Ряд исследователей неосознанно предпочтение человека определенной деятельности объясняют влиянием его психофизиологии [28, 29, 120—123]. Так, например, в контексте эволюционно-системного подхода к изучению индивидуальности [28, 29] подчеркивается, что «каждый момент осуществления индивидуальной деятельности характеризуется отражением ее психофизиологических механизмов обобщенного прошлого опыта, с которым “сличается” потребность настоящего момента в целях достижения “потребностного будущего”» [28, с. 128]. С одной стороны, психофизиологические механизмы

нового опыта складываются на основе ранее сложившихся прасистем, с другой — индивидуумом предпочитаются определенные типы биоэлектрических активаций, которые «исходя из прошлого опыта, наиболее благоприятны для «режима работы» в данного рода взаимодействиях с средой» [29, с. 81].

Итак, под **СУУД** мы будем понимать сплав сознательного и неосознанного, один из первичных факторов формирования стиля, затем детерминирующего его последующие «этажи» (уровни, характеристики). СУУД — своего рода «прошлое» субъекта, его «зоны комфорта», эмоциональная память и оценки, играющие заметную роль в адаптации субъекта к требованиям деятельности и направляющие эту адаптацию на определенную часть условий и требований.

Второй, средний, блок был назван **структурой**. Его составляют практические компоненты, конкретные предметные действия, опосредующие взаимодействия между субъектами и субъекта с объектом (например, техника данного вида спорта). Это уже не только осознанные, но и формируемые в процессе многолетней работы компоненты стиля. Это — «настоящее» системы. Второй блок еще более очевидно и наглядно показывает, что стиль — это только часть возможного разнообразия богатства деятельности.

Третий блок (**тип организации деятельности — ТОД**) — высший уровень адаптации субъекта к требованиям. К этому уровню можно отнести все, что отражает когнитивные, мыслительные аспекты деятельности: тактики, планирование, оценки ситуации, коррекция результатов, прогнозы. В известном смысле это — «будущее» системы, которое характеризуется вероятностью воплощения своего [274, 291].

Избранная схема описания стиля соответствует типовой психологической схеме, выделяющим эмоциональные — практические — когнитивные компоненты. Как трехкомпонентную описывают структуру деятельности многие исследователи. Например, выделяют практические, гностические, аффективные компоненты (А.А. Бодаев); поведенческие, когнитивные, аффективные (Я.Л. Коломинский); регулятивные, аффективные, информационные (Б.Ф. Ломов); поведенческие, аффективные, гностические (Н.Н. Обозов). Аналогичную схему описания стиля использует и Л.Я. Дорфман [102]. Предлагаемая схема соответствует также требованиям системности (системного описания). Она замкнута и, что характерно для психологических схем, включает в себя объекты внешней действительности. Каждый ее блок включает энергетические — временные — пространственные — информационные компоненты и может быть описан в требованиях пентабазиса [69]. Структурно-функциональная схема сти-



ляотражаетвременноеразвитиеисистемы:еепрошлое—настоящее—будущее;априанализеконкретныхдействийсопряженасфункциональнойсистемойП.К.Анохина[18]инепротиворечитель.ИзбраннаясхемаанализаиописанияСПДобъясняетстиликакмногуюровневыесистемыадаптациисубъектовктребованиямиусловиямдеятельности(СУУД—структура—ТОД).

### 7.3. КОНЦЕПЦИЯ СТИЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (СПД)

Концепция СПД является развитием и дальнейшей разработкой отечественной концепции стиля — индивидуального стиля деятельности (ИСД) Е.А.Климова и В.С.Мерлина [139, 200]. Наряду с основными положениями ИСД (стили есть интегральный эффект взаимодействия индивидуальности человека и условий деятельности; стили изменчивы в зависимости от специфических особенностей деятельности и др.), концепция СПД строится на более поздних теоретических разработках проблемы личности, субъекта деятельности, совместной деятельности, общения («активности», «активности субъекта», «интегральной индивидуальности», «метаиндивидуальности», «инобытия личности в других», «дискретности пространства деятельности» [1—6, 47, 48, 66, 101, 219, 226, 180, 290—293].

Спозиции деятельностного подхода в концепции СПД интегрируется как значительный материал исследований ИСД, так и других методических школ. При этом стиль рассматривается в совокупности многообразных форм его проявления — более широко, как *активная адаптация субъекта к среде*, а не только традиционно — например, к требованиям деятельности.

В концепции СПД дифференцируются особенности адаптации субъектов к социо-техническим системам. В обширной проблематике стиля изучаются три его глобальные детерминанты — «индивидуально-», «социально-психологическая» и «профессионально-деятельностная»; учитывается специфика совместной профессиональной деятельности и необходимость согласованности стиля субъекта со стилями других субъектов («совместный стиль деятельности»). Нами разделяются стили как операционально-деятельностные системы («типовые стили») и как индивидуально-психологические системы («индивидуальные стили»); выделяется структурно-функциональная организация стиля, иерархия и различие психологических механизмов активной и пассивной адаптации субъектов к среде; выделяются «стилевые» и «уровневые» характеристики; анализируется прямая,

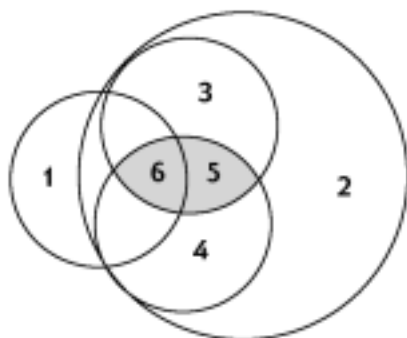
обратная и косвенная связь стиля и результативности субъекта. В концепции СПД акцентируется детерминирующая роль среды, отмечается ее неоднородность и выделяются факторы ее само-организации и ее социально-психологические феномены («триада», «психологическая ниша»).

Таким образом, в концепции СПД, с одной стороны, интегрируются теоретические разработки и накопленный эмпирический материал, с другой стороны, дифференцируются разные стилевые явления. Концепция СПД формировалась как обобщающий методологический подход, дополнительный к уже существующим (когнитивные стили, руководства, жизни, индивидуальные стили деятельности), способствующий более углубленному изучению проблематики стиля, изучению стиля в реальных («полевых») условиях деятельности, как сочетание методологических положений и методического инструментария (т.е. с параллельной разработкой методик исследования).

С точки зрения формальной логики многие понятия, такие или иначе отражающие проблематику стиля, образуются пересечением объемов ранее изученных понятий. С точки зрения психологии их можно рассматривать как новые феномены, порождаемые взаимодействием уже изученных явлений. Так, три состояния личности по А.В.Петровскому [226] — «личностные атрибуции»: 1) интра- 2) интер- и 3) метаиндивидуальная — следуют из пересечения понятия личность. Аналогично три состояния личности выводят И.М.Палей и В.С.Магун [219].

Понятие «ИСД» образуется пересечением понятий «субъект» и «деятельность» [139, 200]; понятие «метаиндивидуальность» включает понятия: «интегральная индивидуальность» и «контактная социальная группа» [200], или «социальное окружение» [102]. Таким образом, более детальный анализ неизменно обнаруживает в объектах психологии новые качества, аспекты, интегральные эффекты, порождаемые взаимодействием ранее изученных явлений. Подобное движение «от абстрактного к конкретному» используем и мы. Для описания концепции «СПД» помимо категории «субъект» и «деятельность» нами привлекается и более широкое понятие «среда» (под которой подразумеваются ее физические условия, профессиональная деятельность и ее субъекты, их взаимодействия и порождаемые социально-психологические эффекты). Формально-логические отношения изучаемых явлений в системе психологических понятий можно отобразить в виде пересекающихся окружностей (рис. 4).

Перейдем к психологическому анализу феноменов СПД. Понимание явления «стиль» существенно изменяется при его анализе в более широком контексте среды и роли других субъектов совместной профессиональной деятельности, т.е. с учетом «социально-психоло-



- |                 |                            |
|-----------------|----------------------------|
| 1. Субъект      | 4. Субъекты                |
| 2. Среда        | 5. Деятельность совместная |
| 3. Деятельность | 6. СПД                     |

**Рис. 4.** Формальнологические отношения  
изучаемых явлений

гической составляющей». Для иллюстрации порождения новых качеств обратимся к понятию «зона неопределенности» и «интегральная индивидуальность» по В.С. Мерлину [200].

«Зона неопределенности» есть характеристика деятельности, отражающая «вариативность частных и промежуточных целей, операций и движений в однозначно детерминированных границах» [200, с. 162]. Объективные условия зоны неопределенности задаются наличием альтернативных целей, операций, движений; субъективные условия — возможностью выбора субъектом целей, операций, движений, наиболее соответствующих его индивидуальным особенностям и потому наиболее эффективных.

Согласно нашему пониманию, взаимодействия субъектов совместной деятельности создают новые ее качества по сравнению с деятельностью индивидуальной: особое строение (структурированность) как компонентов деятельности, так и взаимодействий самих субъектов. При этом компоненты профессиональной деятельности организуются в подструктуры не только в следствие собственных закономерностей, но и под воздействием активности других субъектов, и действия социально-психологического вектора «кооперация — сотрудничество», приводящего к более жесткому и более устойчивому отбору и распределению поразным зонам деятельности ролей, функций, действий, операций и стратегий ее субъектов.

Соотнесение профессиональной деятельности человека с средой сразу же обнаруживает новые аспекты и новые требования к ее процессуальной и результативной сторонам. В совместной профессиональной деятельности человек не действует независимо от других, реализуя лишь свои собственные потребности и цели, а должен соотносить их с интересами других людей, их прямыми и косвенными воздействиями. Среда, «внешние условия» сразу же задают новые качества, состояния, измерения, процессы, векторы и уровни детерминации поведения отдельных субъектов.

Таким образом, «зона неопределенности» не характеризуется «однозначно детерминированными границами». Напротив, ее границы могут изменяться, определяясь в конкретных данных обстоятельствах («здесь и теперь») — совокупными требованиями и условиями профессиональной деятельности, а также индивидуальностями и стилями других субъектов. Мы выделяем три фактора, ограничивающих степени свободы «зоны неопределенности»: 1) объективная организация компонентов деятельности (технологический аспект), задающая ее подпространства (структуры), выступающие основаниями типовых СПД; 2) «горизонтальное» распределение субъектов вследствие своеобразия организации совокупности пространственных, временных, энергетических и информационных параметров деятельности и распределение зон, полей партнеров и соперников (социально-психологический аспект — «психологические ниши»); 3) «вертикальная» организация совместной деятельности (социально-психологический аспект-феномен «триады»).

Именно поэтому субъект не может строить свой стиль (СПД), исходя лишь из потенциальных возможностей зоны неопределенности. Он всегда поставлен перед жестким фактом неизбежного распределения средств и ресурсов совместной деятельности среди всех прямо или косвенно взаимодействующих ее участников. Вследствие этого ранее даже равноценные альтернативные цели, операции, движения теперь обретают свое новое качество, измерение, свою «рыночную стоимость» — эффективность и оптимальность в данных условиях («здесь и теперь»), адекватность индивидуальным особенностям субъектов, допустимость и приемлемость по своим энергетическим затратам. Наш подход позволяет вскрыть и новые, ранее не описанные аспекты другого явления — «интегральная индивидуальность». (Этот вопрос обсуждается в разделе 6.)

В психологии давно вызывает потребность включения среды с многообразием ее свойств в объяснение поведения и деятельности человека («экологический подход»). Одним из основных понятий, задающих новое социальное измерение стиля, отражающее новое качество взаимодействия участников совместной деятельности мы назы-

ваем *«пространство деятельности»*. Содержательно это понятие как характеристика поведения/деятельности субъекта близко понятию «поля» К. Левина [383], рассматривавшего поведение (V) как функцию (f) взаимодействия личностных факторов (P) и воспринимаемых особенностей среды (U):  $V = f(P, U)$ . Другим близким аналогом можно считать «поведенческое поле» Р. Баркера [347] как ограничение своего образа поведения индивида формами, соответствующими данному месту и времени (например, спортивный зал, школа, ресторан).

Изучение СПД приводит к необходимости введения понятия «пространство» как особого измерения деятельности и стиля, обусловленное взаимодействием «профессионально-технологической», «индивидуально-» и «социально-психологической» составляющих. Включаясь в профессиональные взаимодействия с партнерами, субъект тем самым отнюдь не «отключается» от их социально-психологических детерминант, порою весьма парадоксально преобразующих какое-то собственное профессиональное поведение, так и поведение в целом.

Реальность фактора «пространство деятельности» (социально-психологического, интерперсонального пространства) можно проиллюстрировать следующим образом. Человек выполняет какую-либо индивидуальную деятельность: пишет, читает, работает за компьютером и т. п. Как субъект труда он действует соответственно профессионально-технологическим требованиям, руководствуясь своими целями, но как человек остается во все сфере, в пространстве человеческих отношений и зависимостей, казалось бы не имеющих отношения к его индивидуальной деятельности. Однако, стоишь рядом, оказываешься рядом с человеком — носителем определенных социальных качеств, как наш субъект будет более или менее очевидно реагировать на появление этого другого в «своем пространстве» (например, фразой: «Не люблю, когда стоят за спиной!...»). И если другой человек не только не отреагирует ожидаемым образом на такой намек-пожелание, но даже как-то усилит эффект своего присутствия (будет продолжать стоять, рассматривать, наклонится), то уж с самим этим фактом он может нарушить на какое-то время «индивидуальную» деятельность нашего субъекта.

Очевидно, что, выступая в качестве субъекта деятельности, человек всегда остается в поле сил социально-психологических взаимодействий людей. Совместная профессиональная деятельность не только не отменяет, но всегда сохраняет, а нередко даже усиливает воздействие на поведение и деятельность человека «социально-психологической составляющей».

Помимо вышеизложенного, совместная профессиональная деятельность обретает еще одно новое процессуальное качество — структурированность ее пространств (компонентов и взаимодействующих

субъектов). Поэтому любые попытки увеличения субъектом степеней свободы в формировании своего стиля могут потребовать значительных усилий с его стороны для переделки устоявшихся «границ» взаимодействия, что не всегда может встретить благосклонность других субъектов.

Известные факты разных типов руководителей или лидеров, нетождественность их классификаций у разных авторов (см. гл. 2) можно объяснять и как феномены «психологической ниши» и «триады». В совокупности конкретных условий деятельности, коллектива и своей индивидуальности, руководитель или лидер могут занимать своеобразную управленческую позицию, «вакантную» нишу, соответственно устоявшейся организации интерперсонального пространства и предоставленным возможностям в «зоне неопределенности». Почему, признавая активность одного субъекта, мы должны отрицать активность других? Харизматический лидер (руководитель), напротив, будет стремиться реорганизовать это пространство «под себя». Но таким образом он не просто выражает свою индивидуальность своим стилем, а прежде организует своеобразие своего стиля во всю систему межличностных отношений.

«Триада», выявленная в спортивной и управленческой деятельности, представляется нам устойчивым социально-психологическим явлением, выступающим как отражение неоднородности референтной группы, как ее конкретизация (всегда для нас кто-то более значим, пусть даже в определенный период времени). «Триада» отражает взаимопроникновение предметной деятельности и личностной «включенности» ее субъектов. Но эти отношения не означают только лишь взаимные «поглаживания» партнеров. Все гораздо сложнее, глубже и всегда — индивидуально своеобразно. Обратимся к сфере искусства. Так, например, по-разному выстраивались отношения Г. Вишневской с Б. Покровским (главным режиссером Большого театра) и А. Мелик-Пашаевым (главным дирижером) [56а].

Г. Вишневская — Б. Покровский: «... Это было мое первое общение с режиссером, который перевернул все мои представления об оперном театре. С ним потома создавала все свои роли. С первых же дней он стал для меня безоговорочным авторитетом, благодаря ему я проникла в тайны оперного искусства. Если бы не он, я бы из Большого театра ушла» [там же, с. 100]. «... Этот замечательный режиссер-психолог с первого часа работы со мной над ролью пошел от моей актерской индивидуальности, от моего молодого, звонкого голоса. Чутьем своего таланта он почувствовал во мне одержимость, порыв...» [там же, с. 102]. «... Покровский любил со мной работать. Выдающийся режиссер-постановщик, блестящий человек, когда он увлекался в работе, то кричал, ругался, и часто артисты обижались на него за это. Но не я.

Меняонмогидубинойназвать,икоровой,яегоругательствнеслушала, *а только видела, что он горит, что он увлечен сейчас*, и хотела в эти минуты получить от него больше и больше.

... — Что?! Галя, вы просто дура...

— Почему?» [там же, с. 279—280, 281].

Г. Вишневская — А. Мелик-Пашаев: «Александр Шамильевич — великий мастер своего дела — *был очень осторожен в выборе исполнителей для своих спектаклей... У него были свои солисты, с которыми он работал много лет...* [там же, с. 84]... *А. Ш. как-то сразу проникал ко мне симпатией* — за непосредственность, что ли, а надо бы, конечно, из класса выгнать... Он говорил, что *впервые в жизни нашел во мне исполнительницу, способную выразить все его желания...*» [там же, с. 85]. «...Невероятно требовательный ко всем без исключения, и прежде всего к себе, А. Ш. не шел в искусстве ни на какие компромиссы. [там же, с. 271]... Вовремя спектакля ничто не ускользало от него. Он слышал малейшие шероховатости не только у главных исполнителей, но и у любого участника. Бывало, иногда увлечешься на сцене, позволишь себе излишнее... — низачто не пропустит. Зная это его качество, после спектакля стараешься несколько дней не попадаться ему на глаза — думаешь, забудет. Ничуть не бывало! При первой же встрече обязательно напомнит о всех погрешностях.

— Что-то, деточка, у вас партия стала обростать эдакими “эффектами”.... Откуда эти новости?

... *А. Ш. бережно опекал меня и, что немаловажно, я его беспрекословно слушалась.* Он вообще лелеял голос своих любимых исполнителей. ... Он хорошо знал сильные и слабые стороны своих солистов и во время спектакля всем своим существом сливался с ними, помогая им проявить свои лучшие качества. Он не покидал певца ни на секунду, но *рядом с властью хозяина спектакля в нем было и желание подчинения* — качество присущее лишь избранным дирижерам. Давая вступление, он смотрел артистам в глаза, будто хотел прочесть в данный момент, чем певец полон, чтобы включиться в его эмоции и передать ему свои. За пультом, всегда одухотворенный, озаренный внутренним светом, он пробуждал у артистов творческий импульс, а не старался в то чтобы они стали навязывать только свою волю и свою концепцию. Потому *и было всегда ощущение свободы* музицирования в спектаклях Мелик-Пашаева.

... Конечно, я знала, что он правлюсь ему, но так же знала, что это не была влюбленность в женщину, а гораздо больше — *он был влюблен в мое искусство*, и это самая преданная любовь в моей творческой жизни, самая долгая и верная. ... К сожалению, *никогда больше не было у меня ощущения этой гармонии и единения с дирижером*, который так бы, как Мелик-Пашаев, чувствовал мою творческую индивидуаль-

ность.... После его смерти я спела Аиду в Большом театре несколько раз и с отчаянием поняла, что больше не могу прешагнуть через это нежелание. Как будто он взял в могилу все чувства, что владели мной, все мое вдохновение. *Это был его спектакль*, и, когда он умер, вместе с ним умерла и моя Аида» [там же, с. 271—275].

Нототже А. Ш. Мелик-Пашаев мог жестко отказать своей любви-мице в важной для нее ситуации: «... Ты хочешь менять тональность арии, я же считаю это неуважением к композитору и быть тебе здесь попутчиком не могу.» [там же, с. 277].

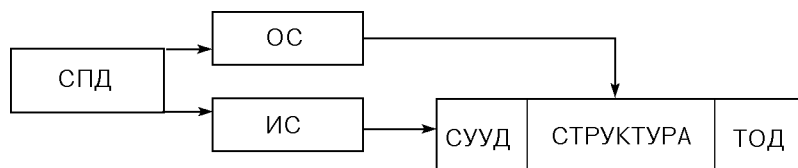
Наше представление о «триаде» требует обозначения и второго «полюса» взаимосвязей человека со значимыми другими. В данном случае это — поклонник таланта артиста. Они в книге [56а] мы так же находим много слов признательности и благодарности.

Сделаем некоторые обобщения. Совместная деятельность имеет общую для ее субъектов *операциональную структуру* (что дано по определению и по сущности совместной деятельности). Ряд авторов отмечает, что совместная деятельность имеет и общую *мотивационно-смысловую структуру* [180, 183]. При этом общий фонд смысловых образований, формирующийся в совместной деятельности, выступает ее регулятором и может рассматриваться в качестве критерия совместности.

Третьей важнейшей характеристикой совместной деятельности мы называем *общность интерперсонального пространства* ее взаимодействующих субъектов. Под интерперсональным пространством (социально-психологическим, пространством деятельности) мы подразумеваем собственно социально-психологический аспект ее организации: распределение ее функций, ролей субъектов, представленность одного субъекта в другом, их взаимные воздействия и «ценностные вклады», их отношения сотрудничества-конкуренции, рабочие субъективные позиции («психологические ниши») и т. п.

Интерперсональное пространство имеет более широкую, прямую и опосредованную значимость, чем принятые в психологии классификации совместной деятельности по ее видам: совместно-одновременная, -разновременная и др. [209], более отражающие ее физические параметры, или характеристики — временные и пространственные аспекты: расположение рабочих мест со-субъектов, последовательность их включения в трудовые процессы и характер взаимодействия ее продуктами, особенности рабочих операций и т. д. Очевидно, что общее интерперсональное пространство, отражающее характер взаимодействия со-субъектов, и само должно быть как-то организовано, структурировано подобно выявленному строению ее объектных компонентов. Очевидно также, что особенности строения интерперсонального пространства совместной деятельности могут,





**Рис. 5.** Становление концепции СПД

также как и мотивационно-смысловая структура, выступать в качестве критериев ее совместности и эффективности. Последнее обретает особую значимость еще и потому, что совместная профессиональная деятельность обычно неравнозначна для ее участников по распределению функций между ними, ее контролю, координации и пр.

Таким образом, наряду с уже выявленными атрибутами совместной деятельности (общности ее операциональной и мотивационно-смысловой структур), мы выделяем и общность организации интерперсонального пространства ее взаимодействующих субъектов.

Онтологию становления концепции СПД можно характеризовать как дальнейшую разработку и развитие отечественной концепции ИСД (рис. 5). В содержании понятия стиль («СПД») мы различаем две подсистемы: «типовые», «объективированные» стили и «индивидуальные стили» (см. раздел 7.2). Организация индивидуальных стилей является психологическим отражением типовых стилей и близка им по составу компонентов и характеру их взаимосвязей (в той степени как индивидуально-своеобразное отражение может соответствовать объективной реальности).

Первоначально СПД, как и другие стилевые подходы, выступал в качестве области исследований. Затем, по мере становления методологического аппарата и методического инструментария, СПД становится для нас и концептуальным подходом изучения проблемы стилия в специфических условиях.

Как область непосредственного исследования, СПД объединяет стили I и II групп согласно нашей классификации, близких традиционным подходам «индивидуальный стиль деятельности» и «стиль руководства», т.е. стили субъекта в жестко заданных и организованных внешних условиях профессиональной деятельности. В концепции СПД отражены: ведущая роль детерминации среды, неоднородность ее пространств и вытекающие из этого социально-психологические феномены. Концепция СПД является дополняющим подходом к уже известным (ИСД, стилям руководства и др.), способствует их интеграции и изучению новых аспектов явления «стиль».

Итак, в концепции СПД используются следующие рабочие понятия: стили профессиональной деятельности (СПД), индивидуальные стили (ИС), индивидуальный стиль деятельности (ИСД), структурно-функциональная организация стиля (СУУД—структура—ТОД), совместная деятельность, среда, стилевые феномены совместной деятельности («триада», «психологическая ниша»), пространство деятельности (социально-психологическое, или интерперсональное пространство).

Тема «Стили профессиональной деятельности» предполагает рассмотрение стилей как многомерных системных образований, когда в разных аспектах проявляются разные их качества: во-первых, стиль есть универсальное психологическое образование как подструктура личности; во-вторых, стиль есть психологическое средство деятельности (профессиональной в частности), отдельного субъекта, рассматриваемый с позиции субъекта, в его масштабе (иначе — стиль в аспекте собственных структурно-функциональных качеств); в-третьих, есть «стили» как подсистемы в масштабе разных стилей; стили с позиции их общности и специфичности.

Это, на первый взгляд, внешнее противоречие раскрывается внутренним единством феномена. Такой прецедент уже создан в 1993 г. Л. Я. Дорфманом (вслед за В. П. Кузьминым, изучавшим методологию К. Маркса [168]), который подобную неоднозначность индивидуальности человека называет «двойственностью качественной определенности». Согласно этому положению, разные системы в своих взаимодействиях могут выступать одновременно как независимые подсистемы одних и как мета-системы других образований. В этом «противоречии» разрешается и функциональная многозначность стиля, которую мы характеризуем как «дополнительность».

**Стиль как «стиль человека» — это постоянное, довольно устойчивое, универсальное, «сквозное», целостное психическое образование, включающее сознательные и бессознательные механизмы пассивной и активной адаптации человека к среде.** Стиль своеобразно проявляется в зависимости от организации внутренней («интегральная индивидуальность») и внешней среды (организации компонентов деятельности и взаимодействий субъектов), допускается возможность развития стилей и их взаимопереходов. Стиль обеспечивает интеграцию психической сферы человека, его взаимодействий с внешней средой («опосредующее» звено) и выступает одним из его поведенческих механизмов. Стиль субъекта — одновременно и причина, и следствие его психического развития.

**Стили профессиональной деятельности (СПД отдельного субъекта) представляют собой интегральные, иерархические, биполярные**

*образования с постоянной вариативной изменчивостью в границах двух полюсов («субъективно удобных и неудобных» условий и параметров деятельности), детерминированные не только индивидуальностью субъектов, но, прежде всего, организацией среды (компонентов деятельности и интерперсонального пространства взаимодействующих субъектов), «снимающей» некоторые детерминации индивидуальных особенностей субъектов.*

В границах анализируемых подходов (когнитивных стилей, руководства и др.) в строгом смысле слова индивидуальные стили еще не изучались (поскольку требуют идеографического подхода), а являются, скорее, общей целью методологического и методического движения.

*Под индивидуальными стилями мы понимаем индивидуально-своеобразные психологические системы субъектов, включающие как собственно предметные действия (структура), так и бессознательные механизмы пассивной адаптации в форме предпочтения определенных условий деятельности (СУУД), а также сознательные механизмы активной адаптации — саморефлексия, саморегуляция (ТОД).* Адаптация субъекта к деятельности начинается с ее неспецифических факторов (режимы работы, предпочитаемые партнеры и др. — СУУД) и уже на второй ступени идет овладение ее предметными действиями (структурой), а наиболее тонкое активное и полное «уравновешивание» индивидуальности и внешних требований происходит на третьей ступени (ТОД).

*«Пространство деятельности»* — особое качество, состояние и особое измерение деятельности и стиля, обусловленное взаимодействием «профессионально-технологической» и «социально-психологической» составляющих; «пространство» есть воздействие среды в многообразии ее свойств на поведение и деятельность человека. В «пространстве» (социально-психологическом, интерперсональном), помимо изученных явлений формальной и неформальной структур (руководство, лидерство, совместимость и др.) мы выделяем феномены «психологической ниши» и «триады» как следствия структурирования интерперсонального пространства совместной деятельности.

Под «*психологической нишей*» понимается «горизонтальное» (отношения координации) устойчивое распределение стилевых и психологических типов субъектов совместной деятельности в ее временных, пространственных, энергетических и информационных зонах, обусловленное как закономерностями организации профессиональной деятельности и физической среды, так и ролью других субъектов.

«Триада» есть иерархическая (отношения субординации) организация взаимодействующих субъектов, характеризующаяся асимметрией не только их статусных и ролевых позиций, но и различиями восприятия своих выше- и нижестоящих партнеров, распределения функций между ними, роли последних в формировании собственного стиля и др.

Под *совместной деятельностью*, вслед за Б. Ф. Ломовым, мы подразумеваем широкое понятие, включающее «любые проявления жизни общества», где «любая индивидуальная деятельность является составной частью деятельности совместной» [183, с. 232].

*Среда* — организация компонентов деятельности и взаимодействий субъектов, а также все условия, значимые для поведения/деятельности человека.

Завершая перечень рабочих понятий, отметим, что «стилевые особенности» не тождественны «индивидуальным различиям» (личностным, индивидуальным, возрастным и др.); к ним относятся лишь те, которые отражают особенности согласования («уравновешивания») индивидуальности с требованиями и условиями деятельности/среды.

Сопоставляя особенности «объектно-детерминистического» подхода «стилей профессиональной деятельности» (СПД) с работами наших коллег, отметим еще раз, что, как правило, стили изучались в аспекте их обусловленности индивидуальностью субъектов. В обширных многочисленных исследованиях были выявлены факты закономерности, подтверждающие наличие психологических и ситуационных детерминант, но сами исследования проблемы представляют собой разнообразие подходов и направлений, в которых стили изучаются преимущественно в их феноменологическом аспекте.

Наше внимание было сосредоточено на малоизученной области «пересечения» трех глобальных детерминант стиля — «индивидуально-», «социально-психологической» и «профессионально-деятельностной». Это позволило выделить новые содержательные аспекты проблемы, новые стилевые феномены, а сам подход считать дополнительным к уже существующим.

Основные отличия концепции СПД от других подходов к изучению стиля (в том числе, и «индивидуального стиля деятельности»):

1. Стиль рассматривается, прежде всего, в более широком аспекте его средовой детерминации (помимо изученной его обусловленности индивидуальностью субъекта), в которой различаются: а) организация компонентов профессиональной деятельности; б) организация interpersonalного пространства взаимодействия

ших субъектов. Поскольку в данном аспекте проблематика стиля малоизучена, СПД можно характеризовать как дополняющий другой подходы.

2. Различаются две системы: операционно-деятельностная и психологическая составляющая стиля («типовые» и «индивидуальные стили»).

3. Стили рассматриваются в многообразии их форм проявления и взаимопереходов («стилевой цикл»).

4. Стили субъектов изучаются в совместной профессиональной деятельности с учетом роли других ее со-субъектов и их стилей.

5. Выделяется структурно-функциональная организация стиля (СУУД—структура—ТОД) как иерархия уровней пассивной и активной адаптации субъекта.

6. Стили рассматриваются как гибкая, вариативно-изменяющаяся система, имеющая определенные количественно-качественные границы.

7. Стили рассматриваются в непосредственной связи с результативностью, эффективностью, удовлетворенностью деятельности субъектов; в стиле выделяются «стилевые» характеристики (различия состава компонентов, условий и параметров деятельности, иерархия механизмов адаптации) и «уровневые» (диапазон параметров, количественные выражения состава компонентов их характеристик взаимосвязей).

## 7.4. КЛАССИФИКАЦИЯ СТИЛЕЙ

Обычно интегральные системы стилей строятся иерархически (иерархия — атрибут системы) [181, 330, 410]; их внутренним и внешним организующим условиям внимание уделяется меньше. Изучение трех детерминант стиля — «индивидуальной», «социально-психологической» и «профессионально-технологической» — позволяет выделить вероятную общность структурно-функциональной организации разных стилей как их объединяющее основание. Изучаемые стили нам представляется возможным распределить в координатной системе двух факторов — средового (деятельностного) (Y) и субъектного (интерперсонального) (X). (Сходную классификацию стилей мы получим, взяв за основу характеристики человека Б.Г. Ананьевым [12] и В.А. Ганзеным [69]: индивид — субъект — личность — индивидуальность).

Таким образом, в исходном многообразии различаются четыре основные группы стилей (рис. 6):

| Организация среды  | Вид активности человека   |  |
|--|---|--|
|  | Деятельность  | Общение и взаимодействие   |
| Специфическая (обусловленная технологией, формальной организацией группы и т.п.) | Индивидуальные стили деятельности (учебной, спортивной, профессиональной) | Стили руководства, судейства, педагогической деятельности и т.п. |
| Неспецифическая (неструктурированная) среда                                      | Стили когнитивные, моторные (стили действия), волевого контроля и т.п.    | Стили общения, лидерства, поведения, жизни                       |

Рис. 6. Классификация стилей

I) «**Адаптации**» (организации психической деятельности в определенной сфере ее проявления — когнитивной, эмоциональной, моторной, алиматарной) — локальные системы согласования индивидуальности со специфическими внешними условиями. К ним можно отнести когнитивные стили, эмоциональные, стили действия (моторики). Эта группа стилей отражает особенности адаптации человека к среде, проявления его индивидуальности, организации его моторной, эмоциональной и когнитивной сфер;

II) «**Деятельности**» (строятся с учетом объективного строения среды) — системы сопряжения индивидуальности с трудовыми, профессиональными, технологическими системами. К ним относятся традиционно изучаемые «индивидуальные стили деятельности». Эта группа стилей характеризует то, как человек включается в профессионально-трудовые и технологические системы;

III) «**Взаимодействия**» — системы сопряжения индивидуальности субъекта с социальными структурами, процессами, другими субъектами. Эти стили характеризуют особенности участия, взаимодействия человека с другими в социальных и социо-технических системах (стили руководства, педагогической деятельности и т.п.);

IV) «**Отношения**» — системы сопряжения индивидуальности с социумом, совокупностью условий жизни (подразумеваются стили жизни, поведения). Они отражают особенности восприятия человеком мира, использования его продуктов, личностные смыслы, ценности и др.

Третья возможная ось координатной системы (Z) и третий наиболее изученный детерминирующий фактор — индивидуальность человека (своеобразие и уровень психического развития, профессиональной подготовленности, интеллектуальные возможности, опыт —

М. Р. Щукин [337]) — будет характеризовать именно индивидуальный стиль, уровень его сформированности и адекватности индивидуальным особенностям человека и требованиям деятельности.

Классификационная схема отражает две внешние детерминанты стиля (помимо индивидуальности человека) — характер и степень организованности среды (деятельности и взаимодействий людей). Усиление любой детерминанты (например, повышения организованности условий деятельности, взаимодействий людей, равно как и становление интегральной индивидуальности) будет приводить к «смещению» стиля, его изменению и развитию. Так, Л. Я. Дорфман [102] в состав эмоционального стиля вводит деятельностные начала. Но это уже не просто стиль организации человека и его эмоциональной сферы, а стиль «развитый», профессионально обусловленный и служащий задачам избранной профессии.

Согласно предложенной классификации можно различать две группы стилей общения. Первая — «неспецифическое», «аффилятивное», «общение вообще» как средство взаимодействия людей, стилевые особенности которого определяются помимо индивидуальности человека субкультурными и групповыми нормами [50, 243]. Вторая группа — «специфическое» общение в структуре какой-либо профессиональной деятельности как ее составляющая. Следовательно, такое общение будет еще более ограничено профессиональными и этическими нормами, задачами деятельности, служебными отношениями ее субъектов (координации, субординации). Примерами в той же группе могут быть стили педагогического общения [125, 153, 201, 334].

Общие формулы стилей можно представить в следующем виде: «объективированный» стиль = организация деятельности организации межличностных взаимодействий; «индивидуальный» стиль = организация деятельности организации межличностных взаимодействий индивидуальность человека. Иначе: «индивидуальный стиль» есть своеобразная интеграция субъектом компонентов трех иерархических уровней, а не только внешне наблюдаемой «структуры».

Приводимые факты и обобщения относятся, прежде всего, к СПД («стилям профессиональной деятельности», объединяющим стили групп «II» и «III» согласно нашей классификации). С большим или меньшим основанием эти выводы имеют отношение и к стилям других групп («I» и «IV»).

Взаимодействия субъектов совместной деятельности — пограничные вопросы проблем «Интегральной индивидуальности», «Метаиндивидуального мира», «Индивидуального стиля деятельности», «Стилей профессиональной деятельности» — изучались на минатрех моделях. *Типы наиболее успешного взаимодействия субъектов (эффективность по результатам или взаимная удовлетворенность) зависят*

*от характера совместной деятельности: а) соперничество (спортивная борьба дзюдо) предполагает предпочтение субъектом партнера с противоположными психологическими и стилевыми особенностями; б) сотрудничество — обучение и воспитание (тесное межличностное взаимодействие тренера и спортсмена) предполагает сходство, тождество их психологических и стилевых особенностей [295, 297]; в) сотрудничество — служебные взаимодействия (руководителей) — некоторое отличие, «дополнение» личностных и стилевых особенностей [294, 296].*

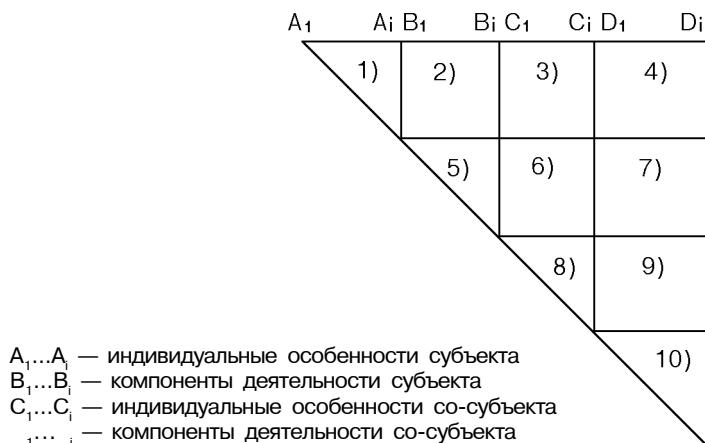
## 7.5. ЭВРИСТИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КОНЦЕПЦИИ «СПД» И ПЕРСПЕКТИВЫ ДАЛЬНЕЙШИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Предложенный в результате наших исследований «объектно-детерминистический» подход имеет значительный эвристический потенциал, а выработанная система рабочих понятий — новые операциональные возможности дальнейшего изучения проблемы стиля и смежных научных проблем. Некоторые из этих возможностей, позволяющие вскрывать новые содержательные пласты, были использованы в обращении к традиционным аспектам стилиевой проблематики — «зона неопределенности» (см. раздел 7.3) и «интегральная индивидуальность» (см. раздел 6.8).

Для отражения некоторых перспектив и формально-логических «позиций» проблемы СПД среди изучаемых стилевых феноменов опять воспользуемся корреляционной матрицей (верхний треугольник), где:  $A_1 \dots A_i$  — индивидуальные особенности субъекта («лабораторные»,  $Q$  — или  $T$  — данные;  $V_1 \dots V_i$  — деятельностные индикаторы («полевые»,  $L$  — данные);  $C_1 \dots C_i$  — индивидуальные особенности со-субъектов,  $a_1 \dots a_i$  — индикаторы их деятельности (рис. 7).

Привышеизложенной организации исходных данных общая корреляционная матрица разделяется на совокупность формальной и содержательно различных подматриц — «зон», «пространств», или психологических проблем. (Все подматрицы в совокупности отражают проблему «СПД»). Соответственно используемым понятиям в изучении стилиевой проблематики, формально и содержательно разные подпространства (1—10) можно обозначить как: 1. «Интегральная индивидуальность» субъекта. 2. «Индивидуальный стиль деятельности» субъекта. 3. «Метаиндивидуальность» субъектов (иногда личностей в других). 4, 6. «Стили совместной деятельности» (воздейст-





**Рис. 7.** Подматрицы верхнего треугольника матрицы корреляций

виенастиль субъекта индивидуальности другого). 5, 10. «Стили деятельности» (структуры компонентов деятельности безотносительно индивидуальности отдельных субъектов). 7 (+ 5 + 10). «Совместная деятельность» (распределение функций и др.). 8. «Интегральная индивидуальность» со-субъектов. 9. «Индивидуальный стиль деятельности» со-субъектов.

Нетрудно заметить, что если в литературе можно найти теоретические разработки разных аспектов индивидуальности, стиля, совместной деятельности, то эмпирическим материалом располагают только 1, 2, 3-я подматрицы. При внешней простоте схемы ее реализация в конкретных исследованиях может встретить серьезные методические затруднения (необходимость параллельного наблюдения деятельности разных субъектов, комбинаторики основных стратегий их поведения, мотивации, целей, задач. Здесь необходим комплексный анализ стилевых проявлений на всех уровнях — субъективных предпочтений, предметных действий, когнитивной сферы. Также необходим подбор моделей профессиональной деятельности, наилучшим образом отвечающих требованиям задач комплексного исследования.).

Кроме того, реализация приведенной схемы исследования может выявить ряд парадоксов, не подчиняющихся имеющимся в настоящем теоретическим разработкам. Так, например, маловероятно, что будут тождественны подматрицы 5 и 10, т.е. «объективная организация

деятельности» в исполнении первого и других субъектов. Едва ли будут тождественными подматрицы 1 и 8 («Иные бытие личности в других» у разных субъектов); 2 и 9: «вклады», «весовые доли» свойств индивидуальности в формирование стиля у разных субъектов. Можно ожидать, что воздействия субъектов на стили друг друга также будут неодинаковы (подматрицы 4 и 6), а лонгитюдное исследование обнаружит динамику полюсов активности субъектов. Другими словами, на разных этапах совместной деятельности доминирующие роли партнеров могут меняться.

Поясним последний аспект известным выражением: «Учитель, научи ученика, чтобы было у кого учиться». Вспомним, что в ряде работ отмечается необходимость изменения роли руководителя в зависимости от степени развития коллектива, от особенностей группы исполнителей [111, 163, 185, 335, 363, 372, 374].

В наших исследованиях подобная динамика выявлена и в отношениях «тренер — спортсмен». На первых ступенях спортивного мастерства тренеры, как правило, придерживаются жесткого графика нагрузок, на высших — обязательна коррекция нагрузок по текущему состоянию спортсмена. Первоначально — одинаково для всех занимающихся — закладывается «школа» тактико-технического мастерства, в последующем успехи спортсмена во многом определяются способностью тренера «видеть материал» и соответственно индивидуальности борца формировать ту или иную «технику» и «тактику». Можно считать общей тенденцией изменения стиля руководства тренеров с ростом мастерства спортсмена (возраста и статуса) от жестко директивного к демократическому, а на высших ступенях — нередко к либеральному, консультативному.

Подобная динамика наблюдается и в отношении используемых тренером средств воздействия на спортсмена — от прямого принуждения до «тонкой дипломатии». Например, работавший с будущим чемпионом мира по дзюдо Ю.С. после выполнения им норматива мастера спорта, его тренер Р.К. нередко строил «от противного». Зная капризный характер спортсмена, когда нужно было хорошо «нагрузиться», тренер предлагал ученику «расслабиться», а когда — согласно плану тренера — нужно было восстановиться, отдохнуть, провести легкую тренировку, тренер предлагал Ю.С. выполнить объемную и интенсивную работу. Ю.С. же, напротив, в первом случае активно работал на тренировке, а во втором — жаловался на усталость, на утомление. Понятно, в итоге тренер и спортсмен находили «общий язык» и благополучно «договаривались».

Иначе по форме, но близко по содержанию тренер Н.М. строил работавший с будущим чемпионом мира Е.Е. Когда аргументы тренера не воспринимались упрямым Е.Е., тренер терпеливо и тщательно орга-

низовывал условия доказательства своей точки зрения: подготавливал и инструктировал спарринг-партнера, выбирал момент худшей спортивной формы или «звездной болезни» Е.Е., ставил ему своеобразные задачи, о которых знал спарринг-партнер. При такой подготовке ситуаций тренировочной схватки талантливый Е.Е. терпел неудачу, а его тренер получал решающий аргумент: «Вот, сам видишь...».

Используемые в спорте *стили борьбы* сходны по своему содержанию с типовыми *стилями руководства*: всегда есть некоторая совокупность активности партнеров, которая как-то организована (структурирована) и как-то перераспределяется между ними. Как соперничество, так и сотрудничество предполагают взаимодействие субъектов (даже если оно называется «боем», «схваткой»).

Так, для некоторых субъектов характерно уклонение от прямого противоборства и использование ошибок партнера (защитный, контратакующий стиль в спорте и его аналог — либеральный, попустительский стиль руководства). Другим субъектам присущ атакующий стиль — стиль прямой, непосредственной реализации своих намерений безотносительно обстоятельств индивидуальности партнера (аналог типового жесткого авторитарного стиля). Напомним, что таким спортсменам наиболее удобен малоподвижный, пассивный соперник. Борцы более высокой квалификации (мастера спорта международного класса) стремятся предварительно разрушать намерения соперника последующей реализацией своих замыслов; это развитый атакующий стиль и его аналог — гибкий авторитарный стиль руководства. Для борцов самой высокой квалификации (заслуженных мастеров спорта) характерно стремление не просто подавлять, разрушать, а использовать активность соперника (игровой, гибкий атакующий стиль и его аналог — демократичный стиль руководства).

В любом взаимодействии людей — будь это жесткое соперничество в спорте высших достижений или сотрудничество управленцев одной организации — просматриваются общие, типовые сюжетные линии управления поведением партнеров. В качестве примера приведем описание стилей нескольких руководителей примерно одного возраста (около 50 лет), с богатым управленческим опытом, знанием теории управления и своеобразным ее воплощением.

О.К. — представитель *либерального стиля*, руководитель подразделения НИИ: хорошо образован, начитан, кандидат наук, считает себя крупным специалистом в области управления; доброжелателен, но порою мелочен; предоставляет свободу подчиненным в выборе стратегии решения задач, но может упрямо настаивать в мелочах; ровен в отношениях со всеми, для него значим «человек вообще», а не «конкретная индивидуальность», он сторонник «уравnilовки».

Активность работников и функции управления в отделе разпылены; О.К. охотно отдает активным сотрудникам основные функции (анализ проблемы, принятие решений, координация отношений с внешними организациями) и удовлетворен официальным признанием его качества руководителя проекта. Для него характерны одноплановые отношения с подчиненными — ни хитрости, ни искренности, ни манипулирования, ни действительного управления. Взаимоотношения сотрудников доброжелательны и независимы, нет ни делового, ни эмоционального лидера, в подразделении нет «ядра», каждый сам по себе. В критический период деятельности организации наиболее сильные работники уволились — некому и нечем было их удержать. Вскоре подразделение было расформировано.

С.Л. — представитель *жесткого авторитарного стиля*, руководитель подразделения НИИ, затем — малого предприятия: неординарная личность, человек с успешным опытом в разных сферах (медицина, журналистика, управление и др.), кандидат наук. На новом поприще — издательское дело — идеолог, генератор идей, организатор («Он — хребет дела, все остальные — прилипалы...»). Но неодинарность личности не тождественна управленческому мастерству; его «Я», его личность нередко проявляет себя в ущерб его же интересам как бизнесмена. Для стиля С.Л. характерны: жесткий контроль за деятельностью и личной жизнью подчиненных, культивирование систематических унижений всех сотрудников, в том числе своих ближайших заместителей; С.Л. искусно поддерживает их конфронтацию, явно препятствует их профессиональному и личностному росту. Закономерны и следствия его стиля. Действия «замов» нередко направлены не во благо организации, а на подрыв статуса своего визави; их безответственность особенно ошутима в периоды отсутствия (командировки) генерального директора. Даже недельную их бесконтрольную активность директору приходится порою «разгребать» месяц. Сам С.Л. жалуется на подчиненных: «Мне даже в туалете сбегать некогда!...». Своим присутствием, постоянным прессингом он вынуждает подчиненных «крутиться». Какое-то время организация процветает, потом дела идут все хуже...

Н.Н. — первый руководитель организации, представитель *гибкого авторитарного стиля* (на сознательном уровне «демократ», на бессознательном — «автократ»): умен, быстро обучается, интересный, неординарный человек, но прагматик. На стадии разработки проекта он демократичен: можно обсуждать, высказывать иное мнение. На стадии завершения и оценки результатов Н.Н. авторитарен: тон, не допускающий возражений, отсутствие похвалы, жесткие отрицательные оценки, обсуждаются только слабые и неудачные действия сотрудников (собственная деятельность вне критики); их успешные

действия как-то не замечаются — здесь Н. Н. может переходить к манипулированию, подтасовке фактов, использованию аргументов силы, переходить от оценки действий на личность («Вы виноваты!.. Вы!..»). Он может использовать одних сотрудников для косвенных управленческих воздействий на других, соответственно ориентируя первых в оценках, суждениях, поведении вторых. Но если находит целесообразным, может «сдать» первых вторым, дословно передавая их оценки и суждения своему коллеге. В возникающих по этой причине конфликтах — самоустраняется («Вы мужики. Разбирайтесь сами!»). Психологический климат в организации динамичен и во многом определяется жизненной позицией лидеров. Наиболее стабильны в организации посредственные работники, наиболее яркие систематически уходят. Как только они профессионально «созревают», то как-то неизбежно прямо или косвенно вступают в конфликт с Н. Н. Подлинного сотрудничества в организации нет; каждый в отделе исполняет свои обязанности, как ограниченные задачи (создавая «свою деятельность», замещая ее объективно и актуально необходимую для организации), а при случае «подставляя» своего коллегу. Основные функции управления Н. Н. твердо держит в своих руках (иногда частично делегируя их), часто загоняя работников в прокрустово ложе жестких задач. Организация в целом стабильна, благодаря простой схеме управления, высокому личному потенциалу первого руководителя и его работоспособности.

В. Я. — представитель *демократичного стиля*, второй руководитель организации, доктор наук, умен, многогранен как личность («Он у нас мудрец», «Он у нас политик»), обычно успешно совмещает много разнородных обязанностей, легко и свободно взаимодействуя с разными людьми. В. Я. всегда доброжелателен, часто бескорыстно готов помочь человеку, даже защищать его от гнева 1-го, искренне заботится о молодых сотрудниках, активно способствуя их профессиональному и личностному развитию. В личных и публичных оценках своих коллег у него преобладает прямая и косвенная похвала. Безвидного усилия он вовлекает во взаимодействие многих значимых лиц, искусно разводя их по разным «пространствам» и соединяя — уже подготовленных к взаимодействию — в ключевых ситуациях, обеспечивая, таким образом, баланс интересов сотрудников организации. Взаимоотношения в большом коллективе, при всех сложностях южного региона, рабочие, корректные. В спокойные периоды времени организация расширяется и развивается, в критические — успешно «держится».

Приведем характерный пример стиля руководства В. Я. «Опальный» В. А. стремится продвинуть важный проект первоначально обращается за советом и поддержкой к авторитетнейшему В. Я.

1. В.Я.: — Иди к А.Б. (прямо к руководителю). Расскажи все по существу, но не говори, что было у меня. (В.Я. в этой ситуации важно заручиться поддержкой других лиц.)

2. В.А. идет к А.Б. и действует согласно инструктажу.

3. А.Б.: — Подожди, я сейчас посоветуюсь с В.Я. (Звонит.) Иди к В.Я. и проси его помочь тебе, я поддержу.

4. В.А. идет к В.Я., но не просит, а выразить искреннее восхищение проведенной управленческой комбинацией (увы, без манипулирования, видимо, не обходятся даже лучшие руководители).

\* \* \*

Последовательная разработка проблемы СПДобещает много новых «открытий» во областях, казалось бы достаточно разработанных в психологии. Введение системы рабочих понятий (пространство, психологическая ниша, триада и др.) позволяет по-новому подойти к таким крупным проблемам психологии, как совместная деятельность (см. разд. 7.3), и, в частности, к вопросам взаимодействия руководителей (см. гл. 3, 4).

Объяснительные возможности предложенного нами подхода раскрываются путем обращения к другой крупной междисциплинарной проблеме — «поведению» (иерархии детерминант поведения). Изучение «внутренних» и «внешних» детерминант стиля не только не снимает, но, напротив, в новом ракурсе ставит вопрос иерархии детерминант поведения человека. Выявленный феномен иерархической организации среды и взаимодействующих субъектов («триада») указывает на некоторую ограниченность одноуровневых представлений о самоорганизации и саморегуляции субъекта в достижении запланированного результата (например, согласно теории функциональных систем П.К. Анохина [18]). В основе подобных объяснительных схем положена идея «круга», или «кольца». В современной науке ее началом можно считать идеи Р. Декарта («рефлекс») — И.М. Сеченова («рефлекторная теория») — И.П. Павлова («трехчленная рефлекторная дуга») — Н.А. Бернштейна («рефлекторное кольцо») — П.К. Анохина («циклическое образование»: «круг определенных физиологических проявлений», «единица интеграции целостного организма»). В целом же, в подобных подходах доминирует анализ одного уровня регуляции поведения субъекта. Но, обращаясь к реальности, мы чаще видим не отдельных субъектов (или биологических особей), преследующих свои собственные цели, а субъектов, поведение которых постоянно соотносится с воздействием, интересами и поведением других субъектов. Причем прямые или косвенные интересы и активность других могут кардинально изменять собственное поведение субъекта (особи) — до явного противоречия с непосредствен-

ными индивидуальными целями. Другими словами, включенность, например, человека в более широкую социальную общность вызывает к жизни новые детерминанты и отражает новые уровни регулирования его поведения.

В случае столкновения индивидуальных и общеродовых (национальных) интересов, поведение человека (биологической особи) может подчиняться именно последним. Подтверждением этому может служить поведение человека в любви, в экстремальных ситуациях (героизм или подчинение логике обстоятельств — «На войне как на войне»). На наличие уровней детерминации указывают примеры нехарактерно агрессивного поведения биологических особей во время вынашивания или кормления потомства, жертвенное поведение родителей в опасных ситуациях. Во всех подобных случаях мы видим, как минимум, два уровня регуляции поведения: 1) реализации индивидуальных целей; 2) обеспечение интересов нации, рода, биологического вида.

Согласно одному из принципов общей теории функциональных систем (ФС) — «иерархии ФС» — ФС разной степени общности включаются последовательно: «После удовлетворения ведущей потребности деятельность организма завладевает следующая ведущая по социальной или биологической значимости потребность; она строит доминирующую ФС» [310, с. 42]. Аналогичный принцип развития и реализации потребностей заложен в концепции А. Маслоу [192a].

Результаты нашего исследования вскрывают, скорее, не последовательную, а **параллельную включенность** (а не включаемость) **всех регулирующих систем**. Фактор удовлетворения какой-либо индивидуальной потребности при этом не является решающим. В биологически или социально значимых ситуациях для большой общности людей (особей) индивидуальные интересы отдельного человека (особи) могут «сниматься» действием регулирующих систем более высокого порядка. «Триада» как единица анализа, таким образом, открывает новые перспективы изучения поведения субъекта деятельности.

В масштабе собственности илевой проблематики отметим возможность взаимопереходов стилей, их разных *про-явлений*, как отражение общности их структурно-функциональной организации. Выделенные структурно-функциональные «оргфакторы» — особенности деятельности и организации взаимодействий субъектов — выступают, скорее, условиями специфического проявления стиля, его особенной формы. Генерализуя разные психические качества, охватывая новые сферы жизнедеятельности, стиль может изменяться, в своем развитии переходить в новые формы, иметь новые проявления.

Приведем примеры. Эмоциональные стили, эмоциональные предпочтения, предпочтения эмоциональных состояний [96; 97; 102; 214], первоначально выступают как своеобразная организация эмоциональной сферы человека. Но при их деятельностном, профессиональном развитии обретаются свойства типичного СПД — как «профессиональные» эмоциональные стили [101]. Т.е. в своем проявлении «эмоциональные стили» соответствуют развитию их содержания из 1 группы нашей классификации перемещаются во 2 группу. Доминирование определенных эмоций и мотивов у человека могут приводить к их генерализации и становлению своеобразных стилей поведения, лидерства, общения, жизни (т.е. возможен переход из 1 в 4 группу). СПД педагога, тренера, руководителя при тесном взаимодействии с подчиненными или учениками могут проецироваться на последних, формируя у них соответствующий стиль. Здесь имеют место переходы из 2 в 3 и, напротив, из 3 во 2 группу [304]. Индивидуальные стили эмоциональной активности [274] могут проявляться, в частности, в стилевых особенностях психологической подготовки спортсменов, т.е. переходить из 4 группы во 2. Профессиональные стили взаимодействия с людьми (стили управления, руководства, спортивного судейства, педагогического воспитания), генерализуясь со временем, могут проявляться как стили поведения, стили активности, стили жизни (переходить из 3 в 4 группу). Возможно обратное движение. Например, на руководящие должности чаще выдвигаются лица с определенными индивидуальными особенностями (согласно харизматической теории руководства и лидерства). Факты «взаимопереходов» и разных «проявлений» стиля позволяют сединых методических позиций рассматривать проблему стиля в целом, как единого психологического феномена.

«Стилевой цикл» имеет и свою оборотную сторону: не только как своеобразие проявления СПД в зависимости от структурированности среды, но и как своеобразный универсальный (упрощенный) стилиевой механизм, позволяющий субъекту даже пренебрегать некоторыми значимыми условиями среды.

В литературе индивидуальные стили характеризуют как: а) «интегральный эффект взаимодействия индивидуальности и требований деятельности» [139]; б) опосредующее звено в формировании интегральной индивидуальности [200]; в) системообразующий и компенсаторный механизм [66, 102, 200, 337]. Аналогично, под когнитивными стилями понимаются устойчивые и постоянные индивидуальные различия в когнитивной организации и когнитивном функционировании [358а]; предпочитаемый способ когнитивного анализа и структурирования своего окружения [416]; относительно



стабильная система когнитивных контролирующих принципов, обеспечивающих возможность индивидуальных реалистически-адаптивных форм отражения происходящего и выступающая в качестве опосредующего звена между намерениями личности и требованиями объективной ситуации [367]; профиль умственных способностей [356]; стабильные черты высшего порядка, которые оказывают устойчивое влияние на тот способ, которым обнаруживают себя когнитивные и аффективные процессы [410] и т. п.

Но по существу, за всеми этими характеристиками и оценками стоит общее — своеобразие активности субъекта жизнедеятельности, его «деятельность саморазвития» [1—6, 47, 48, 92, 245]. Интегрируясь и синтезируясь в «стиль», психические качества субъекта сами выступают как его новые «внутренние условия», как новая причина дальнейшего развития личности или/и субъекта деятельности. Выделяемые типы стилей взаимосвязаны. Различаются они более спецификой своего проявления, во многом определяемого организацией «внешних условий» и «внутренних условий», степенью их качеством включенности субъекта, личности в социальные процессы (профессиональные технологии, взаимодействия, общение).

## ПРЕОДОЛЕНИЕ СТЕРЕОТИПОВ МЫСЛИ

Несколько лет назад (1992 г.) была опубликована небольшая книга В. А. Толочка о стилях деятельности в условиях изменчивой среды соим предисловием. В настоящем издании, являющемся результатом многолетнего исследовательского и научно-практического труда автора, он подтвердил ценные черты своей творческой индивидуальности, и мне хотелось бы сегодня повторить еще раз то, что я отметил в предисловии упомянутой книги.

«Динамическая система, чтобы существовать, должна развиваться; а чтобы развиваться, должна сочетать устойчивость с неустойчивостью (изменчивостью). Одна из наиболее распространенных форм нашего мышления — тяготение к привычным, застывшим схемам видения мира, решения задач, поведения. Отмеченные схемы подхода к тому или иному вопросу в науке и практике очень живучи в нашем сознании. А прогрессивно развитие любой системы теории или практики требует непредвзятых, неожиданных ходов мысли.

Стиль работы автора предлагаемой книги отчетливо характеризуется способностью прорваться сквозь традиционные стереотипы мышления и увидеть по-новому явление, вопрос, проблему, ее историю, перспективы ее разработки. В этом смысле поучительны не только предметное содержание данной книги — факты и зависимости, установленные и обсуждаемые автором, — но и сам ход его мысли, его предположения, объяснения, выводы.

Вполне естественно, что читатель не все примет, не совсем согласится. Но бесспорно, что в данной книге видно отчетливое проявление бескорыстного творческого подхода к важной проблеме психологических условий успешной продуктивной активности каждого конкретного человека — проблеме индивидуального стиля деятельности.

Предлагаемая книга приглашает задуматься над психологическими причинами успеха человека и его деятельности. При этом никому не возбраняется обнаружить новые условия этого успеха и сказать о них больше и лучше».

Очень ценно и перспективно, что автор рассматривает стиль деятельности не как чисто автономные системы, причины которых надо-

де искать в «рамках» индивида, но в связи с особенностями среды, в широком и полном смысле слова. Это методологически точно, и практически верно.

*Действительный член Российской академии образования,  
доктор психологических наук, профессор Е.А.Климов*

## ПСИХОЛОГИЯ И ВЫСШИЕ ДОСТИЖЕНИЯ

Пройдя путь большого спорта, мы серьезно не задумывались о роли психологии в подготовке спортсменов высокого класса, не уделяли должного внимания индивидуальному подходу, взаимоотношениям тренера и спортсмена, в чем сильно проигрывали. Нередко одержимый тщеславием тренер мнит себя психологом. Позже, оглядываясь назад, с горечью отмечаешь, что многие талантливые молодые спортсмены почему-то не дошли до своей цели.

Роль психолога в команде у нас принижается, но на практике мне приходилось прибегать к его помощи. Считаю, что используя рекомендации и советы психолога, удалось не только сохранить многих спортсменов в команде, но и добиться значительных результатов. К примеру — в работе с Х. Бикташевыми и В. Шестаковым (впоследствии ставшими заслуженными мастерами спорта) были достигнуты наиболее высокие их личные результаты в дзюдо. Первый стал чемпионом Европы, призером чемпионата мира, второй — серебряным призером XXIII Олимпийских игр, показав лучший результат в команде.

Даже косвенное соприкосновение с психологической наукой — через общение с психологом — дало повод многое переоценить, увидеть ее огромные возможности. Поэтому рекомендую как опытным наставникам, так и начинающим педагогам, тренерам, руководителям активнее привлекать психологов к своей работе, учитывать их советы, использовать их знания, ибо здесь наши резервы, здесь наши неиспользованные возможности.

*Заслуженный тренер СССР  
А.А. Хмелев*

де искать в «рамках» индивида, но в связи с особенностями среды, в широком и полном смысле слова. Это методологически точно, и практически верно.

*Действительный член Российской академии образования,  
доктор психологических наук, профессор Е.А.Климов*

## ПСИХОЛОГИЯ И ВЫСШИЕ ДОСТИЖЕНИЯ

Пройдя путь большого спорта, мы серьезно не задумывались о роли психологии в подготовке спортсменов высокого класса, не уделяли должного внимания индивидуальному подходу, взаимоотношениям тренера и спортсмена, в чем сильно проигрывали. Нередко одержимый тщеславием тренер мнит себя психологом. Позже, оглядываясь назад, с горечью отмечаешь, что многие талантливые молодые спортсмены почему-то не дошли до своей цели.

Роль психолога в команде у нас принижается, но на практике мне приходилось прибегать к его помощи. Считаю, что используя рекомендации и советы психолога, удалось не только сохранить многих спортсменов в команде, но и добиться значительных результатов. К примеру — в работе с Х. Бикташевыми и В. Шестаковым (впоследствии ставшими заслуженными мастерами спорта) были достигнуты наиболее высокие их личные результаты в дзюдо. Первый стал чемпионом Европы, призером чемпионата мира, второй — серебряным призером XXIII Олимпийских игр, показав лучший результат в команде.

Даже косвенное соприкосновение с психологической наукой — через общение с психологом — дало повод многое переоценить, увидеть ее огромные возможности. Поэтому рекомендую как опытным наставникам, так и начинающим педагогам, тренерам, руководителям активнее привлекать психологов к своей работе, учитывать их советы, использовать их знания, ибо здесь наши резервы, здесь наши неиспользованные возможности.

*Заслуженный тренер СССР  
А.А. Хмелев*

## ВЫВОДЫ

1. Организация компонентов деятельности и ее интерперсонального пространства является основным детерминирующим условием формирования типовых стилей деятельности и индивидуальных стилей субъектов. Индивидуально-психологические и другие особенности субъектов выступают, скорее, вторичным фактором формирования стиля — лишь когда обеспечено первое условие: возможность выполнять деятельность, достигая приемлемого результата и субъективной удовлетворенности, используя часть взаимосвязанных компонентов и условий деятельности.
2. В проблеместиле можно различать две стороны явления: типовые, обективированные стили как совокупности взаимосвязанных компонентов деятельности и индивидуальные стили как индивидуально-своеобразные психологические системы согласования («уравновешивания», «сопряжения») индивидуальности субъекта с совокупностью внешних и внутренних условий.
3. Каждый субъект, входящий в совместную деятельность, или организующий ее, строит свой стиль с учетом уже сложившейся, или складывающейся системы формальных и неформальных отношений. Действия отдельного субъекта всегда включены в более общую функционально-структурную и социальную единицу (в частности, в управленческую «триаду»). Успешность взаимодействий субъектов «по вертикали» («триада») и «по горизонтали» («психологическая ниша») определяется согласованностью их индивидуальных стилевых особенностей, субъективных предпочтений и взаимных ожиданий. Собственно «индивидуальный стиль» в совместной деятельности может быть неэффективным, в всяком случае, приводить к управленческой неработанности.
4. «Сработанность» и «психологическая совместимость» руководителей среднего звена управления с вышестоящими руководителями определяется не столько их непосредственными психологическими или стилевыми особенностями, а более — качественной, внутренней организацией индивидуальности («интегральной индивидуальностью»), ее соотносительностью и «уравновешенностью» с

более крупной социально-психологической единицей (группой — диадой, триадой и т. п.).

5. Феномен стиля («стиль человека») представляет собой постоянное, довольно устойчивое, универсальное, «сквозное» целостное психическое образование, включающее сознательные и бессознательные механизмы активной адаптации человека к среде. Стиль своеобразно проявляется в зависимости от организации условий внутренней («интегральная индивидуальность») и внешней среды (организации компонентов деятельности и взаимодействий субъектов), допускает возможность развития стилей и их взаимопереходов («стилевой цикл»). Стиль обеспечивает интеграцию психической сферы человека, его взаимодействий с внешней средой и выступает одним из его поведенческих механизмов. Стиль человека — одновременно и причина и следствие его психического развития.
6. Стили профессиональной деятельности (СПД) отдельных субъектов представляют собой интегральные, иерархические биполярные образования с постоянной вариативной изменчивостью в границах двух полюсов («субъективно удобных и неудобных» условий и параметров деятельности), детерминированные не только индивидуальностью субъектов, но, прежде всего, организацией среды (компонентов профессиональной деятельности и интерперсонального пространства взаимодействующих субъектов), «снимающей» детерминацию индивидуальных особенностей субъектов.
7. Основные типы стилей профессиональной деятельности (независимо от ее специфики) отражают основные стратегии адаптации субъектов к среде:
  - а) преобразование (авторитарный стиль в управлении; атакующий, силовой, темповой стиль в спорте);
  - б) взаимодействие (демократичный в управлении; контратакующий, игровой комбинационный стиль в спорте);
  - в) сосуществование (либеральный; защитный стиль).
8. Типы успешных взаимодействий, напротив, зависят от характера совместной деятельности:
  - а) соперничество предполагает предпочтение субъектом партнеров с противоположными психологическими и стилевыми особенностями;
  - б) сотрудничество (обучение, воспитание) — сходство, тождество;
  - в) сотрудничество (служебные взаимодействия) — некоторое отличие, «дополнительность психологических и стилевых» особенностей партнеров.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сложившиеся подходы к изучению стиля отражают *наличие* «общестилевой проблематики». Недостаток знаний в области генезиса и функционирования стиля и его вариативных изменений (стили изучается преимущественно в его феноменологическом аспекте) серьезно снижал как эвристический потенциал подходов, так и возможности практического приложения результатов исследований. Особенности исследовательских подходов на примере «индивидуального стиля деятельности» (ИСД) были охарактеризованы нами как «статичность» (невнимание к динамике стиля), «ретроспективность» (возможность использования результатов для коррекции и формирования ИСД у учащихся, но не самих профессионалов), «психоцентризм» (объяснение ИСД как обусловленного индивидуальными психологическими особенностями субъектов) [286, 295].

Как дополняющий сложившимся подходам изучения стиля и в качестве варианта разрешения накопившихся противоречий нами предлагается «объективно-детерминистический» подход — «стили профессиональной деятельности» (СПД), позволяющий объяснять выбор того или иного стиля прежде всего организацией внешней среды: профессиональной деятельности (образованной довольно автономными структурами взаимосвязанных компонентов) и пространством взаимодействующих субъектов, также имеющих тенденцию к самоорганизации. Стиль представляется нам не совокупностью отдельных «стилевых реакций», а специфическим психологическим феноменом активной адаптации человека к среде, не тождественным традиционным понятиям психологии («черта», «тип» и другим).

Концепция СПД является развитием и дальнейшей разработкой отечественной концепции индивидуального стиля деятельности (ИСД) Е. А. Климова и В. С. Мерлина [139; 200]. Выделим несколько актуальных проблем «стиля».

**Первая.** В исследованиях стилей сложилось очевидное противоречие, когда на основании коротких и простых методических процедур делаются предельно широкие выводы [317]; стиль становится «гиперкатегорией» при явной бедности методического инструментария его изучения. В направлении «когнитивные стили» это — *ось* («поле зави-

симось/полнезависимость»; «сглаживание/подчеркивание различий»; «ригидность/гибкость познавательного контроля»; «узость/широтасканирования» и т. п.). Аналогично складывается методология и в направлении «стили руководства/лидерства». На оси «Ориентация на задачи/на человеческие отношения» Ф. Фидлер [363] потенциально различает восемь стилей; в континууме «Ориентация на вышестоящего руководителя/на подчиненных» Р. Танненбаум и В. Шмидт [403] выделяют семь стилей. Тенденция к упрощению не обходит и иные методические подходы.

Таким образом, актуальная методическая задача состоит в переходе от измерительных и объяснительных возможностей одной шкалы («оси») или двух («плоскости») к системе «ПРОСТРАНСТВО». В качестве осей/шкал новой координатной системы «пространство деятельности» нами предлагаются реальные, значимые, эмпирически подтвержденные составляющие: «индивидуально-психологическая», «социально-психологическая», «профессионально-технологическая».

**Вторая проблема.** Как отражение движения психологии от познания общих закономерностей психики к пониманию поведения и трудовой деятельности отдельного человека стили изучаются как индивидуально-своеобразные психологические системы. Однако акцентирование внимания на индивидуальности субъекта почему-то сопровождается игнорированием индивидуальности и активности других субъектов. Индивидуальность становится одной из центральных категорий современной психологии. Так, в исследованиях «когнитивных стилей» акцент сместился на выявление индивидуальных различий в протекании перцептивных процессов. Опорой исследований «ИСД» исторически были дифференциальная психофизиология и дифференциальная психология. Но, как отмечает, например, Т. Ф. Базылевич, [29а] эти дисциплины все еще характеризуются неполнотой, мозаичностью представлений об индивидуальности человека, что, понятно, не могло не сказаться на фрагментарности наших представлений о стиле. В другом подходе «стили руководства» мы отмечаем сильную зависимость представлений о стиле от доминирующих концепций человека, управления, организации.

**Третья проблема** — доминирование иерархических классификаций стиля. «Дополняющим» подходом к тематике представляется идея «стилевого цикла» [304].

**Четвертая проблема:** «стиль» складывается на стыке разных научных направлений. Поэтому важной и актуальной становится задача упорядочения терминологии и поиска адекватных единиц анализа. Изучение основных детерминант стиля — «индивидуально-психоло-



гической», «социально-психологической» и «профессионально-технологической» позволяет выделить общность структурно-функциональной организации разных стилей как их объединяющее основание. В совместной деятельности субъектов, например, мы выделяем три разных механизма, три иерархических уровня их адаптации: а) психофизиологический; б) операционально-деятельностный; в) социально-психологический, поведенческий. Психологические механизмы этих уровней отражают структурно-функциональную организацию стиля и могут раскрываться через его три устойчивые характеристики: «субъективно-удобные условия деятельности» (неосознанные, эмоциональные предпочтения субъектом условий и параметров деятельности); «структуру» (компоненты конкретной деятельности); «тип организации деятельности» когнитивную составляющую стиля: тактики, стратегии, планирование, прогнозирование, оценку, коррекцию результатов).

СПД представляются многоуровневой многогранной системой адаптации субъекта к условиям деятельности. Рассматривая СПД «по горизонтали», мы обращаем внимание на его биполярность (наличие «положительного полюса» — предпочитаемых, наиболее часто используемых компонентов — и «отрицательного полюса» — отвергаемых, редко используемых компонентов). Такая организация СПД обеспечивает его наибольшую устойчивость, является естественным ответом системы на неоднородность среды, сопряженную с асимметрией психических функций, проявляющуюся в неравнозначности, неравноценности разных задатков и психических качеств [64; 65; 77; 78; 198; 210], а также особенностей выполнения разных действий и деятельности. Например, отрицательно связаны успешность атакующих и защитных действий спортсменов, время их реакции на атакующие и защитные действия соперника, точности быстрой реакции [20; 58; 91; 105; 132; 213; 306].

Пространство профессиональной деятельности характеризуется эффектами искажения, искривления. Оно предстает как неравномерное, неравнозначное, асимметричное во отношении отдельного человека и групп взаимодействующих субъектов. В этом смысле разные типы руководителей и лидеров можно объяснять как отражение феноменов «психологической ниши» и «триады».

Развивая системный подход, психологи [140; 151; 183; 222 и др.] отмечают такие свойства психических явлений, как их многомерность, нелинейность, иерархичность строения. Наше внимание к социально-психологическому контексту трудовой деятельности, учет в исследовании индивидуальности и активности всех взаимодействующих субъектов, привел к необходимости расширения ставших при-

вычными понятиями «трудовая деятельность», «профессиональная деятельность» до рабочего понятия «пространство деятельности» (ПД) (которое характеризуется неравномерностью, дискретностью во всех масштабах: способ—действие—деятельность в целом). Дальнейший анализ показал, что в целом ПД субъекты склонны занимать определенные зоны, где они наиболее успешны, и, напротив, избегать те зоны, где они неуспешны, нередко выступая как представители того или иного типастиля. Этот феномен было обозначено рабочим понятием «психологическая ниша» (отражающим психофизиологический, профессионально-технологический и социально-психологический механизмы активной адаптации субъектов). Сильная зависимость поведения и деятельности отдельного субъекта от его ближайших партнеров привлекла необходимость введения понятия и единицы анализа «триада» (например: тренер—спортсмен—соперник; вышестоящий руководитель—руководитель—нижестоящий руководитель, подчиненный).

Таким образом, взаимодействия казалось бы независимых переменных («индивидуально-», «социально-психологической» и «профессионально-технологической») приводит к образованию новых психологических феноменов («вложенных систем», «самопорождению» систем, используя понятия синергетики). Неоднозначным по содержанию нам представляется и само понятие «стиль», в котором явно различаются «типовые», «объективированные» стили, существующие безотносительно к отдельным субъектам и выступающие базой, основой для формирования «индивидуальных стилей» как индивидуально-своеобразных психологических систем отдельных субъектов.

Таким образом, СПД выступают как интеграл. Характеристика ИСД Е.А. Климовым как «интегрального эффекта взаимодействия субъекта и объекта» в концепции СПД дополняется «вертикальным вектором» — субъекты совместной деятельности (коллеги, партнеры, руководители, подчиненные, учителя, воспитанники) и своеобразие их взаимодействий. Так, например, успешность совместной деятельности спортсменов находится в зависимости от индивидуальных и стилевых особенностей их партнеров, причем неравнозначны соотношения индивидуальностей и стилей спортсмена-тренера и спортсмена-соперника.

**Пятая проблема:** изучение стиля выводит нас на малоизученный пласт вероятных взаимосвязей трансформации физических закономерностей биосферы в физиологические структуры организмов и далее — в психические особенности человека и структуры его деятельности [14; 25; 36; 55; 83; 103; 140; 208; 271; 295; 315; 318; 321; 331].

**Шестая проблема** определяется возможностью иного подхода/взгляда на стиль: как субъект, имеющий внутренние и внешние ограничения, реорганизует среду в соответствии с целями своей деятельности? Если под средой подразумевать совокупность внешних условий (включающую и активность всех взаимодействующих субъектов), то проблема стиля обретает новое психологическое звучание: как и какой мерой субъект организует собственную среду (микросреду)? Почему описанные случаи ему это удается? Другими словами, это проблема системы образования микросреды вследствие активности взаимодействующих субъектов.

Предложенный в результате наших исследований «объектно-детерминистический» подход имеет значительный эвристический потенциал, а выработанная система рабочих понятий — новые операциональные возможности дальнейшего изучения проблемы стиля и целого спектра смежных научных проблем. Рассмотрим их.

1. Настоящая работа служит развитию отечественной концепции стиля — ИСД. Данная концепция дополняется изучением роли еще двух детерминирующих факторов (помимо индивидуальности субъекта и объективных требований деятельности) — степень внутренней организованности («структурированности») самой деятельности и структурированности взаимодействий других субъектов. Стиль раскрывается в своей естественной диалектике. Первоначально он в значительной мере обусловлен «внутренними условиями» субъекта, которые, взаимодействуя с «внешними условиями» (условиями труда, а также — партнерами, социальными группами), преобразуются до отрицания первоначальных связей и отношений. Стиль обусловлен всей совокупностью особенностей субъекта. Часть из них может быть востребована, значима для функционирования его деятельности и жизнедеятельности [178]. Более того, роль индивидуальных особенностей может «сняться» системой более высокого порядка (в частности, управленческой триадой). Вероятно, каждая форма стиля (когнитивные стили, индивидуальные стили деятельности, стили руководства, стили жизни) интегрируют в себе больший или меньший объем «внешних условий». Таким образом, стиль выступает, по существу, как «эшелонированная» система форм психической и психологической активной адаптации человека к среде и ее преобразованию, условия его жизнедеятельности.

2. В теории интегральной индивидуальности [66; 101; 200; 337] не были проработаны вопросы интерперсонального пространства; не выявлено влияние на развитие личности (интегральной индивидуальности) ближайшего социального окружения — значимых других, контактных групп (семья, члены трудового коллектива). Наше иссле-

дование показывает, что теория интегральной индивидуальности может быть дополнена, в частности, представлениями о «зоне неопределенности» как структурированности деятельности и меры ее энтропии; «метаиндивидуальности» — как структурированности взаимоотношений субъектов («психологические ниши», распределение ролей, функций и т. п.).

3. Выявленные типы успешного взаимодействия субъектов с собственными психологическими детерминантами этой успешности (адекватное распределение функций, соответствия, близости профессиональных образов и др.) представляются важными для развития теории деятельности (концепции совместной деятельности). Перераспределение рабочих функций создает новые возможности чрезвычайно гибкой адаптации субъектов друг к другу. Но при этом возрастает роль социальных установок, адекватности перцепции, роль индивидуальности людей.

Совместная деятельность имеет общую для ее субъектов операциональную структуру (что дано по определению). Она имеет и общую мотивационно-смысловую структуру [114; 180; 183]. Третьей важнейшей характеристикой совместной деятельности мы называем общность интерперсонального пространства ее взаимодействующих субъектов. Под интерперсональным пространством совместной деятельности мы подразумеваем собственно психологический аспект ее организации: распределение ее функций, ролей субъектов, представленность одного субъекта в другом, их взаимные воздействия и «ценностные вклады», их отношения сотрудничества-конкуренции, рабочие субъективные позиции («психологические ниши») и т. п. Интерперсональное пространство, как особое качество, «измерение», имеет более широкий смысл, чем принятые в психологии ее классификации: совместно-одновременная, —разновременная и др. [21], отражающие в большей мере ее физические параметры: расположение рабочих мест субъектов, последовательность их включения в трудовые процессы и характер взаимодействия с ее продуктами, особенности рабочих операций и т. д.

4. Выявленные нами феномены «психологической ниши» (эффекта «горизонтального», неформального взаимодействия субъектов с учетом их психофизиологических и психологических особенностей, деятельностных характеристик, социально-психологических особенностей группы, выборки, коллектива) и «триады» (официальной организации группы) могут быть полезны для изучения проблемы малых групп. «Триада» как реально существующий феномен может выступать эффективной моделью (конструктом) изучения групповых процессов как «вертикальных» (асимметричных, неравно-

весных), такие «горизонтальных» взаимодействий участников совместной деятельности. «Триада» как методический прием может использоваться в широком спектре прикладных задач (в управлении, в педагогике, при комплектовании профессиональных контактных групп — экипажей и т. п.).

5. В задачах эргономики довольно весомой представляется выявленная роль нередко полярного различия у успешных работников «субъективно удобных условий деятельности» (предпочитаемых условий и режимов работы, особенностей партнеров и др.). Их наличие или возможности активного преобразования работником условий своей трудовой деятельности «под себя» во многом определяет его успешность и удовлетворенность работой, «сработанность» и «психологическую совместимость» с другими участниками совместной деятельности.

6. Выявленная стилевая избирательность восприятия значимых условий деятельности и качеств субъектов (например, профессионально-важных качеств коллег, признаков соперников), а также своеобразная организованность, структурированность этих признаков как непересекающихся подструктур может представлять интерес для изучения перцептивных процессов и «семантических пристрастий». Заслуживают внимания связи профессиональных образов с субъективно удобными условиями деятельности (например, «наиболее целесообразное, оптимальное распределение функций управления» и «субъективно удобно распределение») — «восприятие является... деятельностью субъекта, а не функцией некоторой подсистемы» [261а].

По Б.Ф. Ломову, вектор «мотив — цель», как высший регулятор деятельности, «организует включенные в нее психические процессы, детерминируя избирательность внимания» [183, с. 209]. По мнению А.А. Бодалева [43], лишь часть элементов и характеристик партнера по общению становится регулятором поведения субъекта (что зависит от его целей, состояния, мотивационно-потребностной сферы). Наши исследования показывают, что детерминирующим фактором избирательности внимания — его ориентированности на часть значимых признаков (имеющих больший «удельный вес», по Д.А. Ошанину [216]) — выступает также и сформировавшийся стиль. Развитие системы профессиональных образов субъектов характеризуется не только усилением процессов их интеграции, но и параллельно — одновременно с разворачивающимися процессами дифференциации функциональных отношений отдельных их компонентов. Профессионализм, успешность, удовлетворенность субъектов предполагает сохранение стабильности базовых типовых образов профессиональной деятельности.

7. Методологические принципы единства деятельности и сознания подтверждаются фактами актуальности «внутренних» условий взаимодействующих субъектов (педагог — ученик, руководитель — подчиненный) и соответствующим «выходом» на теоретические и практические вопросы обучения и воспитания, вопросы сензитивности, ее границы условий. Выявленные на примере спорта факты псевдо-индивидуального подхода (подсознательный отбор тренером воспитанников, похожих на него по психологическим и стилевым особенностям; их более высокая результативность; выраженная тенденция навязывания «своего» тренерского стиля и др.) отражает как наши сегодняшние издержки, так и неизмеримые ресурсы. Можно только предполагать, какие возможности еще сокрыты там, где этот фактор (согласованность индивидуальностей субъектов совместной деятельности) не столь явен, как в спорте высших достижений (например, в средней и высшей школе).

8. Концепция системогенеза деятельности [322] и выявленные закономерности (гетерохронность развития и др.) могут быть дополнены «блочным» принципом формирования профессионального мастерства субъекта — распределением субъектов в «пространстве деятельности» по «психологическим нишам», характером взаимодействия представителей разных типов СПД и др.

9. Для традиционных исследований когнитивного стиля могут быть интересны результаты комплексного изучения СПД. Типовые симптомокомплексы особенностей планирования, подготовки и осуществления деятельности, восприятия партнеров представителями разных СПД дает основание предполагать наличие у них стойких стилевых когнитивных признаков, диагностируемых классическими когнитивно-стилевыми методиками. Так, представителям «атакующего-силового» стиля, борцам с сильной нервной системой, очевидно, присущи особенности, понимаемые как когнитивная простота, ригидность познавательного контроля, рефлексивность, сглаживание. Представителям «контратакующего-игрового» стиля, борцам со слабой нервной системой, напротив, видимо, более присущи когнитивная сложность, гибкость познавательного контроля, толерантность к нереальному опыту, импульсивность, подчеркивание различий. «Согласованным» рабочими отношениями руководителям, очевидно, присущи особенности, понимаемые как гибкость познавательного контроля, толерантность к нереальному опыту, широта сканирования (экстенсивность перцептивного поля), когнитивная сложность, абстрактная концептуализация. Для «несогласованных» руководителей, видимо, характерны ригидность познавательного контроля, узость сканирования

(умеренность перцептивного поля), когнитивная простота, конкретная концептуализация.

10. В контексте «стиля» представляет интерес изучение социально-психологической «метрики» контактных профессиональных групп (феноменов «психологической ниши», «триады» и т.п.). Назовем последнюю «психометрика социального пространства». Например, если «лидероцентричную» социометрию Дж. Морено исходно рассматривать в системе координат (например: величина контактной группы; уровень ее развития; жесткость внешних условий и т.п.), то при таком подходе мы сразу же получаем совокупность характеристик структуры иранности группы, позволяющих делать ряд прогнозов (а не только фиксировать «звезд», «предпочитаемых», «отверженных» и выводить производные сплоченности группы). Другой пример. Спозиции «психометрики социального пространства» широко изучаемые стили общения представляются «космосом». Зададим вопрос: в какой мере тождественны изучаемые стили аффилятивного межличностного общения [31, 246], родительского отношения [50], стили воспитателей детского сада [125], учителей средней школы [44, 67, 153, 192, 203, 223], тренеров [191, 339], осужденных [334]? Не предпочтительнее ли эти сходные явления изучать в пространстве некоторых координат (произвольное/принудительное общение; аффилятивное/деловое; межличностное/групповое и др.)?

11. Изучение СПД может быть актуальным и для «непсихологических» дисциплин. Установленная роль субъективных предпочтений и психологических факторов успешности профессиональных взаимодействий руководителей может быть полезна для теории управления и организаций.

Изучение особенностей структурно-функциональной организации стиля, закономерностей его реорганизаций в определенных границах, постоянный поиск «оптимума сопряжения» с внешней средой, а также условий эффективности деятельности субъекта могут послужить моделью при исследовании закономерностей функционирования сложных систем и для интегральной научной дисциплины — синергетики. Рассмотрение феномена «стиль» в контексте «среды» приводит к выявлению ее неоднородности и эффектов самопорождения ее структур («психологическая ниша», «триада»). Подобные факты соответствуют основным положениям синергетики, изучающей закономерности возникновения и развития различных систем — от физических до социальных. Общие психологические закономерности, видимо, тождественны глобальным законам физического мира. Например, нами отмечалось сходство особенностей организации психических качеств спортсменов и компонентов их

деятельности (операций, технических действий и их комбинаций — тактико-технических действий [295]).

Выявленный феномен иерархической организации среды взаимодействующих субъектов («триада») указывает на некоторую ограниченность одноуровневых представлений о самоорганизации и саморегуляции субъекта в достижении запланированного результата, в основу которых положена идея «круга», или «кольца» (например, теория функциональных систем П. К. Анохина [18]).

Подводя итоги, автор отдает себе отчет в том, что на пути продвижения к пониманию стилевой проблематики сделано, к сожалению, мало («Лучшие из теорий если и не “подтверждены”, то, по крайней мере, “подкреплены”...», — Д. Кэмпбелл). Поиски ответов на поставленные вопросы и становление нового исследовательского подхода автора заняли около 20 лет. Если эта работа поможет кому-то лучше разобраться в обсуждаемой теме, сократить время и сберечь силы для собственных поисков, издание книги будет оправдано.



## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская К.А. О субъекте психической деятельности. Методологические проблемы психологии. М.: Наука, 1973. 288 с.
2. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. М.: Наука, 1980. 335 с.
3. Абульханова-Славская К.А. Категория деятельности в советской психологии // Психол. журн. 1980. Т.1, №4. С.11—28.
4. Абульханова-Славская К.А. Проблемы активности личности // Социально-психологические и нравственные аспекты изучения личности. М., 1988.
5. Абульханова-Славская К.А. Принцип субъекта в философско-психологической концепции С.Л.Рубинштейна // Сергей Леонидович Рубинштейн: Очерки, воспоминания, материалы / Отв. ред. Б.Ф.Ломов. М., 1989. С.10—61.
6. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 300 с.
7. Агаян Г.Ц. Квантовая модель системной организации целенаправленной деятельности человека. Ереван, 1991. 287 с.
8. Александров Ю.А. Макроструктура деятельности и иерархия функциональных систем // Психол. журн. 1995. Т.16, №1. С.26—30.
9. Аллахвердов В.М. Когнитивные стили в структурах процесса познания // Когнитивные стили / Под ред. В.В.Колга. Таллинн, 1986. С.17—20.
10. Аллахвердян А.Г. Стиль руководства как детерминанта деятельности малой научной группы: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1993. 53 с.
11. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1968. 338 с.
12. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. М.: Наука, 1977. 380 с.
13. Анастаси А. Психологическое тестирование. Кн.1,2. М.: Педагогика, 1982. 320 с., 336 с.
14. Андреев Э.П. Пространство микромира. М.: Наука, 1969. 87 с.
15. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1980. 416 с.

16. *Андреева Г.М., Яноушек Я.* Основные направления воздействия общения на совместную деятельность // Общение и оптимизация совместной деятельности / Под ред. Г.М.Андреевой, Я.Яноушека. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. С.6—20.
17. *Анисимова Т.В.* Психологические особенности профессиональных взаимодействий: Автореф. дисс. канд. психол. наук. Л., 1985. 16 с.
18. *Анохин П.К.* Биология и нейрофизиология условного рефлекса. М., 1968.
19. *Анциферова Л.И.* К психологии личности как развивающейся системы // Психология формирования и развития личности. М., 1981. С.3—18.
20. *Аркадьев А.В.* Тактика в фехтовании. М.: Физкультура и спорт, 1989. 182 с.
21. *Асмолов А.Г.* Личность как предмет психологического исследования. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. 105 с.
22. *Асмолов А.Г.* Психология индивидуальности: Методологические основы развития личности в историко-эволюционном процессе. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986. 96 с.
23. *Афанасьев В.Г.* Системность и общество. М.: Политиздат, 1980. 383 с.
24. *Афанасьев В.Г.* Человек в управлении обществом. М.: Политиздат, 1977. 58 с.
25. *Ахундов М.Д.* Пространство и время в физическом познании. М.: Наука, 1982. 258 с.
26. *Ашин Г.К.* Критика современных буржуазных концепций лидерства. М.: Мысль, 1978. 136 с.
27. *Базаров Т.Ю.* Социально-психологическая ориентировка непосредственного руководителя трудового коллектива: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1981. 18 с.
28. *Базылевич Т.Ф.* Антиципация в структуре действий разного смысла // Психол. журн. 1988. Т.9, №3. С.121—131.
29. *Базылевич Т.Ф.* Интегративные биоэлектрические характеристики мозга в системной детерминации стратегии поведения // Психол. журн. 1990. Т.11, №1. С.73—83.
- 29а. *Базылевич Т.Ф.* Введение в психологию целостной индивидуальности. М.: Изд-во ИП РАН, 1998. 248 с.
30. *Байметов А.К.* Некоторые особенности индивидуального стиля в учебной деятельности старшеклассников: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1968. 17 с.
31. *Безносков С.П.* Особенности оценочного стиля личности: Автореф. дисс. канд. психол. наук. Л., 1982. 15 с.

32. Белоус В.В. Темперамент и деятельность. Пятигорск, 1990. 119 с.
33. Белоусов С.Н. Индивидуальная манера ведения боя и пути ее формирования у боксеров: Автореф. дисс. канд. пед. наук. Л., 1976. 17 с.
34. Бернштейн Н.А. Очерки по физиологии движений и физиологии активности. М.: Медицина, 1966. 349 с.
35. Бертольд Х.П. Отбор // Экспериментальная психология / Под ред. С.С.Стивенса, Т.2. М.: Изд-во иностранной литературы, 1963. С.879—916.
36. Бехтерева Н.П. Нейрофизиологические аспекты психологической деятельности человека. Л.: Медицина, 1974. 151 с.
37. Биншток Ф. Наука управлять. М.: Московский рабочий, 1967. 151 с.
38. Битянова М.Р. Личностные особенности классного руководителя и эффективность руководства коллективом старшеклассников: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1991. 28 с.
39. Блауберг И.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода. М.: Наука, 1973. 268 с.
40. Боголепов В., Малиновский А. Организация // Философская энциклопедия. Т.4. М.: Наука, 1967. С.160—161.
41. Бобнева М.И. Распределение функций в совместной деятельности // Совместная деятельность: Методология, теория, практика. М.: Наука, 1988. С.51—65.
42. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982. 200 с.
43. Бодалев А.А. О роли образа в регулировании поведения // Образ в регулировании деятельности. Тезисы докладов международной научной конференции 22—23 апр. 1997. М., 1997. С.45—47.
44. Борисова М.А. Психология оценочных отношений в системе «учитель—ученик»: Автореф. дисс. канд. психол. наук. Л., 1986. 24 с.
45. Босман Д. Системный подход к проектированию социотехнических систем // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития (хрестоматия) / Под ред. А.Б.Леоновой, О.Н. Чернышевой. М.: «Радикс», 1995. С.39—60.
46. Браверман Э.В., Мучник И.Б. Структурные методы обработки эмпирических данных. М., 1983. 464 с.
47. Брушлинский А.В. Проблема субъекта в психологической науке // Психол. журн. 1991. Т.12. №6. С.3—11.
48. Брушлинский А.В. Проблема субъекта в психологической науке // Психол. журн. 1992. Т.13. №6. С.3—12.
49. Буюева Л.П. Человек: деятельность и общение. М.: Мысль, 1978. 216 с.
50. Варга А.Я. Структура и типы родительского отношения: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1987. 25 с.

51. *Василюк Ф.Е.* Психология переживания: Анализ преодоления критических ситуаций. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. 200 с.
52. *Василюк Ф.Е.* К проблеме единства общепсихологической теории // *Вопр. философии.* 1986. №10. С.76—86.
53. *Веденов М.В., Кремянский В.И.* Специфика биологических структур // *Структура и форма материи* / Отв. ред. М.Э.Омельяновский. М.: Наука, 1967. С.616—643.
54. *Венда В.Ф.* Инженерная психология и труд операторов. Организация труда операторов. М.: Экономика, 1978. 223 с.
55. *Вернадский В.И.* Биосфера // *Избранные соч.* Т.5 М.: АН СССР, 1960. 422 с.
56. *Виноградов Е.С.* Колебания рождаемости детей в 11-летнем солнечном цикле // *Психол. журн.* 1990. Т.11. №2.
- 56а. *Вишневская Г.П.* Галина. История жизни. М.: Согласие, 1996. 488 с.
57. *Волков Н.К.* Динамика предстартового эмоционального состояния у борцов и методика его регуляции: Автореф. дисс. канд. пед. наук. М., 1976. 25 с.
58. *Воронин Е.В.* Формирование индивидуального стиля игры в настольном теннисе: Автореф. дисс. канд. пед. наук. Л., 1984. 16 с.
59. *Воскобойников А.Э.* Формирование понятия «структура» в системно-структурных исследованиях: Автореф. дисс. канд. фил. наук. М., 1967. 20 с.
60. *Выготский Л.С.* Избранные психологические произведения / Под ред. Б.М.Теплова и А.Р.Лурия. М.: Изд-во АПН РСФСР, 1956. 519 с.
61. *Выготский Л.С.* Психика, сознание, бессознательное // *Собрание соч.* Т.1 / Под ред. А.Р.Лурия, М.Г.Ярошевского. Т.1. М.: Педагогика, 1982. С.132—148.
62. *Выготский Л.С.* Развитие высших психических функций. М.: Изд-во АПН РСФСР, 1960. 500 с.
63. *Выготский Л.С.* Младенческий возраст // *Собр.соч.:* В 6 тт. Т.4. М.: Педагогика, 1984. С.269—317.
64. *Вяткин Б.А.* Роль темперамента в спортивной деятельности. М.: Физкультура и спорт, 1978. 135 с.
65. *Вяткин Б.А.* Управление психическим стрессом в спорте. М.: Физкультура и спорт, 1981. 111 с.
66. *Вяткин Б.А.* Стил ь активности как фактор развития интегральной индивидуальности // *Интегральное исследование индивидуальности. Межвузовский сборник научных трудов.* Пермь, 1992. С.36—55.
67. *Вяткина З.И.* ИСД учителя физического воспитания на уроке и его формирование у студентов: Автореф. дисс. канд. пед. наук. Л., 1976. 18 с.

68. Гальперин П.Я. О возможности построения объективной психологии // *Вопр. психологии*, 1987. №6. С.174—175.
69. Ганзен В.А. Системные исследования в психологии. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. 176 с.
70. Гапонова С.А. Комплексная оценка психофизиологической пригодности водителей автомобилей: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1983. 26 с.
71. Гвишиани Д.М. Организация и управление. М.: Наука, 1972. 535 с.
72. Гибсон Дж. Экологический подход к зрительному восприятию. М.: Прогресс, 1988. 464 с.
73. Гибш Г., Форверг М. Введение в марксистскую социальную психологию. М.: Прогресс, 1972. 296 с.
74. Голицын Г.А. и др. Факторы асимметрии творческого процесса: отбор существенных признаков музыкального творчества // *Психол. журн.* 1990. Т.11. №3.
75. Голицын Г.А., Петров В.А. Гармония и алгебра живого. М.: Знание, 1990.
76. Головаха Е.И. Структура групповой деятельности. Социально-психологический анализ. Киев: Наукова думка, 1979. 138 с.
77. Голубева Э.А. Индивидуальные особенности памяти человека. М.: Педагогика, 1980. 151 с.
78. Голубева Э.А. О соотношении способностей и темперамента в структуре индивидуальности. // Системное исследование индивидуальности // Тез. докл. Всесоюз. конфер. 19—22 июня 1991 г. С.10—12.
79. Горбунов Ю.Я. Индивидуальный стиль волевой активности и его формирование у старших школьников: Автореф. дисс. канд. психол. наук. Пермь, 1992. 11 с.
80. Горбатенко Т.М. Межличностные отношения и профессиональные намерения старшеклассников // *Вопр. психологии*. 1988. №2. С.138—142.
81. Горожанин В.С. Свойства нервной системы, вызванные потенциалы и гормоны плазмы крови // *Психол. журн.* 1987. Т.8. №6.
82. Гребенюк Г.А. Психодиагностическое исследование индивидуальных особенностей управленческой деятельности: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1994. 16 с.
83. Гумилев Л.Н. Этногенез и биосфера Земли. Л., 1990. 526 с.
84. Гурвей Б. Введение в науку управления. М.: Прогресс, 1969. 430 с.
85. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы человека. М.: Наука, 1970. 270 с.

86. *Гуревич К.М.* Интегральная индивидуальность: перспективы изучения // Системное исследование индивидуальности. Тез. докл. Всесоюзн. конфер. 19—22 июня 1991 г. С.12—13.
87. *Данилов В.А., Козлова В.А.* Шахматная деятельность и индивидуально-психологическое своеобразие шахматистов // Проблемы деятельности в современной психологии. Тез. докл. к V Всесоюзн. съезду Общества психологов СССР. М., 1977. С.176—181.
88. *Данилова Н.Н.* Функциональные состояния: механизмы и диагностика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1985. 287 с.
89. *Дарвин Ч.* Происхождение видов. М.—Л.: Наркомздрав, 1937. 762 с.
90. *Деркач А.А., Исаев А.А.* Педагогическое мастерство тренера. М.: Физкультура и спорт, 1981. 375 с.
91. *Джероян Г.О.* Тактическая подготовка боксера. М.: Физкультура и спорт, 1970. 109 с.
92. *Джидарьян И.А.* Категория активности и ее место в системе психологического знания // Категории материалистической диалектики в психологии. М.: Наука, 1988. С.56—88.
93. *Дикая Л.Г., Семина В.В., Щедров В.И.* Исследование индивидуального стиля саморегуляции эмоционального состояния. // Психол. журн. 1994. Т.15, №6. С.28—37.
94. *Динчев В.Н., Палей И.М.* Когнитивный стиль и дивергентное мышление // Когнитивные стили. Таллинн, 1986. С.86—91.
95. *Дмитриев А.В.* Факторы, определяющие индивидуальную манеру боя в боксе: Автореф. дисс. канд. пед. наук. М., 1980. 22 с.
96. *Додонов Б.И.* Эмоция как ценность. М.: Политиздат, 1978. 272 с.
97. *Додонов Б.И.* Гармоническое развитие и типологическое своеобразие личности // Психология формирования и развития личности. М.: Наука, 1981, С.284—305.
98. *Донцов А.И.* Психология коллектива. Методологические проблемы исследования. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. 208 с.
99. *Дорофеев А.А.* Алгоритмы автоматической классификации // Сборник трудов ИПУ / Вып.1. М., 1971. С.1—41.
100. *Дорфман Л.Я.* Индивидуальный эмоциональный стиль // Вопр. психологии, 1989. №5. С.88—95.
101. *Дорфман Л.Я.* Метаиндивидуальный мир. М.: Смысл, 1993. 456 с.
102. *Дорфман Л.Я.* Эмоциональные стили: Автореф. дисс. д-ра психол. наук. М., 1994. 38 с.
103. *Дубров А.П.* Геомагнитное поле и жизнь. Л.: Наука, 1974.
104. *Дубров А.П.* Симметрия функциональных процессов. М., 1980.
105. *Еганов А.В.* Эффективность средств повышения технического мастерства боксеров: Автореф. дисс. канд. пед. наук. М., 1985. 24 с.

106. *Егорова М.С.* Природа индивидуальной вариативности показателей когнитивного стиля: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1983. 22 с.
107. *Ермаков П.Н.* Психомоторная активность и функциональная асимметрия мозга. Ростов-на-Дону, 1988.
108. *Ермолаев Н.Н.* О границах и структуре географического пространства // Изв. ВГО. Т.101. Вып.5. 1969.
109. *Жилкин В.П.* Эффективность действий баскетболистов // Психофизиологические особенности спортивной деятельности / Под ред. Е.П.Ильина. Л., 1975. С.29—35.
110. *Житлов В.В.* Индивидуально-типовые реакции фехтовальщиц на тренировочные нагрузки // Психология спортивной деятельности/ Под ред. П.А.Жорова и др. Казань, 1985.
111. *Журавлев А.Л.* Стиль и эффективность руководства производственным коллективом: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1976. 22 с.
112. *Журавлев А.Л.* Стиль руководства для управления социально-психологическим климатом коллектива // Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения. М.: Наука, 1979. С.134—145.
113. *Журавлев А.Л.* Факторы формирования стиля руководства производственным коллективом // Социально-психологические проблемы производственного коллектива. М.: Наука, 1983. С.101—115.
114. *Журавлев А.Л.* Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования // Совместная деятельность: методология, теория, практика. М.: Наука, 1988. С.19—36.
115. *Зайцев В.П.* Формирование готовности к соревнованиям с учетом индивидуальных особенностей спортсменов: Автореф. дисс. канд. пед. наук. Л., 1979. 25 с.
116. *Зараковский Г.М., Медведев В.И., Мунилов Р.М.* Принципы эргономического описания деятельности операторов // Эргономические принципы и рекомендации. М., 1971. Т.2. С.5—34.
117. *Злобина Е.Г.* Общение как фактор развития человеческой личности. Киев: Наукова думка, 1982. 115 с.
118. *Захаров В.П.* Модификация опросника для определения стиля руководства коллективом // Методики социально-психологической диагностики личности и группы. М., 1990. С.69—78.
119. *Илларионов Г.Г.* Индивидуальные особенности предпочитаемого стиля спортивной деятельности: Автореф. дисс. канд. пед. наук. Л., 1978. 16 с.
120. *Ильин В.П.* Дифференциальная психофизиология физического воспитания и спорта. Л., 1979. 83 с.
121. *Ильин Е.П.* Психофизиология физического воспитания: Деятельность и состояния. М.: Просвещение, 1980. 199 с.

122. *Ильин Е.П.* Психофизиология физического воспитания: Факторы, влияющие на эффективность спортивной деятельности. М.: Просвещение, 1983. 223 с.
123. *Ильин Е.П.* Стиль деятельности: Новые подходы и аспекты // *Вопр. психологии.* 1988. №6. С.85—93.
124. *Ильясов Ф.Н.* Информационная специализация и функциональная асимметрия мозга // *Психол. журн.,* 1987. Т.8. №6.
125. *Исмагилова А.Г.* Характеристика индивидуальных стилей педагогического общения воспитателей детских садов // *Интегральное исследование индивидуальности: стиль деятельности и общения.* Пермь, 1992. С.68—78.
126. *Кабаченко Т.С.* Психология управления. Ч.1. Управленческая деятельность // *Учебное пособие.* М., 1996. 146 с.
127. *Кадыров М.Р.* Аэробная работоспособность лиц с сильной и слабой нервной системой // *Психофизиологические аспекты спортивной и учебной деятельности /* Под ред. Е.П.Ильина. Л., 1987. С.35—38.
128. *Калашников С.В.* Пластичность поведения как общий фактор биорегуляции и ее биоэлектрические корреляты // *Вопр. психологии.* 1979. №1. С.89—94.
129. *Каган М.С.* Человеческая деятельность. М.: Политиздат, 1974. 328 с.
130. *Каган М.С.* Мир общения. М.: Политиздат, 1988. 319 с.
131. *Кемеров В.Е.* Проблема личности: методология исследования и жизненный смысл. М.: Политиздат, 1977. 256 с.
132. *Келлер В.С.* Деятельность спортсменов в вариативных конфликтных ситуациях. Киев: Здоровье, 1977. 183 с.
133. *Кемпбелл Д.* Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях. М.: Прогресс, 1980. 391 с.
134. *Китов А.И.* Психология управления. М., 1979. 521 с.
135. *Клещев В.Н.* Свойства темперамента как условие эффективной деятельности спортсменов высшей квалификации: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1984. 18 с.
136. *Клещев В.Н., Родионов А.В.* Показатели сенсомоторного реагирования в связи с индивидуальной манерой боя и уровнем достижений боксеров // *Научно-спортивный вестник,* 1988. №2. С.12—15.
137. *Климов Е.А.* Психологическое содержание труда и вопросы воспитания. М.: Знание, 1986.
138. *Климов Е.А.* Индивидуальные особенности трудовой деятельности ткачих-многостаночниц в связи с подвижностью нервных процессов // *Вопр. психологии.* 1959. №2. С.66—76.
139. *Климов Е.А.* Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1969. 278 с.



140. Климов Е.А. Об амбифлукторной природе психического // Вестн. Моск. ун-та. Сер.14. Психология. М., 1992. №1. С.51—57.
141. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. 199 с.
142. Климова С.Г., Рыбаков В.А. Межличностное оценивание в деловых взаимодействиях // Социолог. исслед. 1988. №5, С.84—90.
143. Клир И. Абстрактное понятие системы как методологическое средство // Исследования по общей теории систем / Отв. ред. М.В.Садовский и Э.Г.Юдин. М.: Наука, 1969. С.287—319.
144. Ковалевский С. Руководитель и подчиненный. М.: Прогресс, 1973. 190 с.
145. Ковалевский С. Научные основы административного руководства. М.: Экономика, 1979. 231 с.
146. Когнитивные стили // Тезисы научно-практического семинара / Под ред. В.В.Колга. Таллинн, 1986. 252 с.
147. Колга В.А. Дифференциально-психологическое исследование когнитивного стиля и обучаемости: Автореф. дисс. канд. психол. наук. Л., 1976. 17 с.
148. Колга В.А. Возможные миры когнитивных стилей // Когнитивные стили / Под ред. В.В.Колга. Таллинн, 1986. С.32—37.
149. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. Минск: Изд-во БГУ, 1976. 350 с.
150. Кон И.С. Постоянство и изменчивость личности // Психол.журн. 1987. Т.8. №4. С.126—137.
151. Конопкин О.А. Психология саморегуляции произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) // Вопр. психологии. 1995. №1. С.5—12.
152. Копытова Л.А. Индивидуальные особенности трудовой деятельности наладчиков в спокойных ситуациях и при простое станков: Автореф. дисс. канд. пед. наук. М., 1964. 21 с.
153. Коратаев А.А., Тамбовцева Т.С. Стиль педагогического общения как фактор формирования творческой индивидуальности педагога // Системное исследование индивидуальности / Тез. докл. Всесоюзной конференции 19—22 июня 1991 г. Пермь, 1991. С.158—160.
154. Коссов Б.Б. Профессиональная психодиагностика и методы исследования личности руководителя // Психол. журнал. 1981. Т.2. №2. С.43—50.
155. Коссов Б.Б. Принципы изучения психологических состояний и проблемы психорегуляции деятельности спортсмена // Психология и современный спорт. М., 1982.
156. Коссов Б.Б. Типологические особенности стиля руководителей разной эффективности // Вопр. психологии. 1983. №5. С.126—130.

157. Коссов Б.Б. Психологические проблемы трудового воспитания и профориентации // *Вопр. психологии*. 1984. №6. С.16—25.
158. Котляр Б.И. Пластичность нервной системы. Алма-Ата, 1986.
- 158а. Котляровский Г.М. Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1982.
159. Кочарян А.С. Преодоление эмоционально-трудных ситуаций общения в зависимости от сложности социальной перцепции: Автореф. дисс. канд. психол. наук. Л., 1986.
160. Кочетков В.В., Скотникова И.Г. Индивидуально-психологические проблемы принятия решения. М.: Наука, 1993. 143 с.
161. Кравченко Л.С. Жизненный выбор личности. М., 1987.
162. Кричевский Р.Л. Если Вы руководитель...: Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М.: Дело, 1993. 352 с.
163. Кричевский Р.Л. Психологические основы руководства и лидерства в первичном коллективе: Автореф. дисс. д-ра психол. наук. М., 1985. 43 с.
164. Кричевский Р.Л., Рыжак М.М. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1985. 224 с.
165. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1991. 207 с.
166. Кураев В. Форма // *Философская энциклопедия*. М.: Советская энциклопедия, 1970. 382 с.
167. Кудряшова Л.Д. Системно-психологическая оценка кадров руководителей и систем. Кишинев: Штиинца, 1983. 159 с.
168. Кузьмин В.П. Принцип системности в теории и методологии К.Маркса. М.: Политиздат, 1980. 312 с.
- 168а. Кузьмин Е.С., Волков И.П., Емельянов Ю.Н. Руководитель и коллектив. Л.: Лениздат, 1974. 167 с.
169. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. М., 1984. 216 с.
170. Кунц Г., О'Доннел С. Управление: Системный ситуационный анализ управленческих функций. Т.1. М.: Прогресс, 1981. 494 с.
171. Кулиев О.А. Поэтапная программа обучения ударов ближнего боя в боксе // *Теория и практика физической культуры*. 1986. №9. С.20—23.
172. Кхол И. Эффективность управленческих решений. М.: Прогресс, 1975. 195 с.
173. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека. М.: Просвещение, 1964. 343 с.
174. Леевик Г.Е. Личность и деятельность спортсмена-парашютиста. М.: Изд-во ДОСААФ, 1986. 149 с.
175. Лейтес Н.С. Возрастные и типологические особенности развития одаренности: Автореф. дисс. д-ра психол. наук. М., 1970. 32 с.

176. *Лейтес Н.С.* Умственные способности и возраст. М.: Педагогика, 1971. 280 с.
177. *Леонова А.Б.* Психодиагностика функциональных состояний человека. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. 200 с.
178. *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975. 304 с.
179. *Леонтьев А.Н.* Проблемы развития психики. Изд-е 4-е. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1981. 584 с.
180. *Леонтьев Д.А.* Совместная деятельность, общение, взаимодействие // Вестн. высшей школы, 1989. №11. С.39—45.
181. *Либин А.В.* Стилевые и темпераментальные свойства в структуре индивидуальности: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1993. 25 с.
182. *Лисина М.И.* Проблемы онтогенеза общения. М.: Педагогика, 1986. 144 с.
183. *Ломов Б.Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. 444 с.
184. *Ломов Б.Ф.* Психические процессы и общение // Методологические проблемы социальной психологии / Отв. ред. Е.В.Шорохова. М.: Наука, 1975. С.151—164.
185. *Люкин В.В.* Психологическое содержание, происхождение и эффективность индивидуального стиля руководства: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1981. 16 с.
186. *Ляудис В.Я.* Структура продуктивного учебного взаимодействия // Психолого-педагогические проблемы взаимодействия учителя и учащихся / Под ред. А.А.Бодалева, В.Я.Ляудис. М., 1980. С.37—52.
187. *Максаков А.Ю.* Стили педагогического общения тренеров детских команд и их оптимизация: Автореф. дисс. канд. психол. наук. Л., 1990. 15 с.
188. *Мак-Фарленд Д.* Поведение животных. Психобиология, экология и эволюция / Пер. с англ. М.: Мир, 1988. 520 с.
189. *Маркане Л.Х.* Особенности стилей управления хозяйственных руководителей на Кубе: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1993. 24 с.
- 189а. *Маркс К., Энгельс Ф.* Собр. соч. Т.3. М.: Политиздат, 1960.
190. *Марья Т.Ю.* Социально-психологические проблемы коллегиального управления (Опыт разработки концепции и ее экспериментальной проверки) // Автореф. дисс. канд. психол. наук. Л., 1982. 23 с.
191. *Маслаков И.А.* Исследование взаимосвязи между выбором спортсменами-боксерами манеры ведения боя и особенностями времени сложно-двигательных реакций: Автореф. дисс. канд. пед. наук. М., 1973. 16 с.
192. *Маслова Н.Ф.* Стиль педагогического руководства и оптимальность сочетания воспитывающих воздействий учителя // Психолого-

- педагогические проблемы взаимодействия учителя и учащихся / Под ред. А.А.Бодалева, В.Я.Ляудис. М., 1980. С.131—137.
- 192а. *Маслоу А.* Новые рубежи человеческой природы. М.: Смысл, 1999. 425 с.
193. *Маствильскер Э.И.* Индивидуально-типологические различия в решении практических задач детьми старшего школьного возраста (к вопросу об онтогенезе индивидуального стиля): Автореф. дисс. канд. пед. наук. Л., 1968. 20 с.
194. *Маствильскер Э.И.* О месте когнитивного стиля в структуре индивидуальности // Когнитивные стили / Под ред. В.В.Колга. Таллинн, 1986. С.47—50.
195. *Матвеев В.Ф.* Психологические проявления основных свойств нервной системы у операторов энергосистем в обстановке условных аварий // Типологические особенности ВНД / Под ред. Б.М.Теплова. Т.4. М., 1965. С.34—59.
196. *Мельников В.М., Ямпольский Л.Т.* Введение в экспериментальную психологию личности. М.: Просвещение, 1985. 319 с.
197. *Мерлин В.С.* Типологически обусловленные особенности в труде и производственном обучении ткачих // Проблемы психологии личности и психологии труда / Под ред. В.С.Мерлина. Пермь, 1960. С.5—57.
198. *Мерлин В.С.* Очерк теории темперамента. М.: Просвещение, 1964. 304 с.
199. *Мерлин В.С., Климов Е.А.* Формирование ИСД в процессе обучения // Советская педагогика. 1967. №4. С.110—118.
200. *Мерлин В.С.* Очерки интегрального исследования индивидуальности. М.: Педагогика, 1986. 256 с.
201. *Мерлинкин В.П.* Некоторые типологически обусловленные особенности формирования начального навыка у спортсменов-акробатов: Автореф. дисс. канд. пед. наук. Л., 1968. 18 с.
202. *Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. М.: Дело, 1992. 702 с.
203. *Мишутин Д.А.* Профессионально-педагогическое общение учителя и ученика на уроке физической культуры: Автореф. дисс. канд. пед. наук. СПб., 1992. 17 с.
204. *Моргун В.Ф., Ткачева Н.Ю.* Проблема периодизации развития личности в психологии. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1981. 81 с.
205. *Моросанова В.И.* Индивидуальный стиль саморегуляции произвольной активности человека: Автореф. дисс. д-ра психол. наук. М., 1995. 46 с.
206. *Мясищев В.Н.* Личность и неврозы. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1960. 426 с.
207. *Найсер У.* Познание и реальность: Смысл и принципы когнитивной психологии. М.: Прогресс, 1981. 230 с.

208. Никитин Ю.П., Розенталь И.Л. О физической геометрии микромира. М., 1977.
209. Николов Л. Структуры человеческой деятельности. М.: Прогресс, 1984. 176 с.
210. Небылицын В.Д. Основные свойства нервной системы. М.: Наука, 1966. 383 с.
211. Обозов Н.Н. Межличностные отношения. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. 151 с.
212. Общая психодиагностика / Под ред. А.А.Бодалева, В.В.Столина. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. 304 с.
213. Омырзакова Б.Ж. Некоторые варианты взаимокompенсации психических качеств у фехтовальщиков // Психологические, психогигиенические и физиологические аспекты обучения и воспитания. Фрунзе, 1981. С.54—56.
214. Ольшанникова А.Е. Диагностические возможности вопросника по эмоциональной экспрессии // Проблемы дифференциальной психофизиологии / Под ред. Э.А.Голубевой и И.В.Равич-Щербо. М., 1981. Т.Х. С.124—137.
215. О'Шонесси Дж. Принципы организации управления фирмой. М.: Прогресс, 1979. 420 с.
216. Ошанин Д.А. К вопросу вариативности вспомогательного времени при работе на металлорежущих станках // Доклады АПН РСФСР. Т.4. М.: Педагогика, 1957. С.105—108.
217. Ошанин Д.А. Концепция оперативности отражения в инженерной и общей психологии // Образ в регулировании деятельности / Тезисы докладов международной научной конференции 22—23 апреля 1997 г.
218. Палей А.И. Модельная структура эмоциональности и когнитивные стили // Вопр. психологии. 1982. №1. С.118—126.
219. Палей И.М., Магун В.С. Психологическая характеристика личности и предпосылки ее социальных потенциалов // Социальная психология. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. С.90—106.
220. Панюшкин В.П. Развитие тактического мышления и планирование схватки // Спортивная борьба. М., 1984. С.8—12.
221. Панюшкин В.П. Функции и формы сотрудничества учителя с учащимся: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1984. 22 с.
222. Петренко В.Ф. Психосемантика сознания. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988. 208 с.
223. Петрова Н.И. Некоторые особенности индивидуального стиля трудовой деятельности учителя на уроке: Автореф. дисс. канд. психол. наук. Л., 1970. 20 с.
224. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1989. 216 с.

225. *Петровский А.В.* Личность, деятельность, коллектив. М.: Политиздат, 1982. 255 с.
226. *Петровский А.В.* К пониманию личности в психологии // *Вопр. психологии.* 1981. №2. С.40—46.
227. *Петровский А.В.* Вопросы истории и теории психологии. М.: Педагогика, 1984. 271 с.
228. *Поппер К.* Открытое общество и его враги. Т.1, 2. М.: Феникс, 1992.
229. *Попова Н.Е.* Особенности кратковременного запоминания в связи с эффективно-когнитивной структурой индивидуальности (на модели деятельности водителя): Автореф. дисс. канд. пед. наук. М., 1986. 22 с.
230. *Праведникова И.Е.* Стиль моторной активности в структуре интегральной индивидуальности человека: Автореф. дисс. канд. психол. наук. Пермь, 1993. 17 с.
231. *Пригожин А.И.* Социология организаций. М.: Наука, 1980. 257 с.
232. *Приставкина М.Д.* Исполнительский стиль как разновидность индивидуального стиля деятельности (на материалах художественной гимнастики): Автореф. дисс. канд. пед. наук. Л., 1984. 17 с.
233. Пространство // *Математическая энциклопедия.* Т.4 М., 1984.
234. *Прусакова М.Б.* Характеристика и формирование типологически обусловленного индивидуального стиля у детей 10—12 лет при решении арифметических задач: Автореф. дисс. канд. пед. наук. Л., 1974. 20 с.
235. *Ревенко Н.В.* Социально-психологический анализ стиля руководства: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1980. 19 с.
236. *Ревенко Н.В.* Психология управления. Л., 1983. 72 с.
237. *Решетова Т.В.* Влияние когнитивного стиля на взаимоотношения врача и больного // *Психол. журн.* 1990. Т.11. №1.
238. *Рогов М.Н.* Факторы социально-психологической совместимости руководителей среднего ПТУ: Автореф. дисс. канд. психол. наук. Л., 1982. 20 с.
239. *Родина О.Н.* О понятии «успешности трудовой деятельности» // *Вестн. Моск. ун-та. Сер.14. Психология.* 1996. №3. С.51—60.
240. *Родионов А.В.* Психология спорта высших достижений. М.: Физкультура и спорт, 1976.
241. *Розенталь И.Л.* Структура Вселенной и фундаментальные постоянные. М., 1981.
242. *Розенталь И.Л.* Геометрия, динамика, Вселенная. М., 1987.
243. *Рубинштейн С.Л.* Основы общей психологии. 2-е изд. М.: Учпедгиз, 1946. 704 с.
244. *Рубинштейн С.Л.* Бытие и сознание. М.: Изд-во АН СССР, 1967. 328 с.
245. *Рубинштейн С.Л.* Проблемы общей психологии. 2-е изд. / Отв. ред. Е.В.Шорохова. М.: Педагогика, 1976. 416 с.

246. Руденко И.Л. Стиль общения и его детерминанты: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1988. 25 с.
247. Рунион Р. Справочник по непараметрической статистике: современный подход / Пер. с англ. У.З.Демиденко. Пред. Ю.Н.Тюрина. М.: Финансы и статистика, 1982. 198 с.
248. Русалинова А.А. Некоторые характеристики руководителя как субъекта управления трудовым коллективом // Трудовой коллектив как объект и субъект управления. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1980. С.97—113.
249. Русалов В.М. Психология и психофизиология индивидуальных различий: Некоторые итоги и ближайшие задачи системных исследований // Психол. журн. 1991. Т.12. №5. С.3—17.
250. Русимов В.Г. Влияние физических нагрузок на психическое состояние лыжников в зависимости от типа нервной системы // Темперамент и спорт / Под ред. В.С.Мерлина. Пермь, 1976. С.78—84.
251. Сальников В.А. Влияние тренировочных нагрузок по методу больших и максимальных усилий на рост результатов у тяжелоатлетов, различающихся по типологическим особенностям проявления свойств нервной системы // Психофизиологические вопросы изучения личности спортсмена / Под ред. Е.П.Ильина. Л., 1976. С.78—84.
252. Самарин Ю.А. Стиль умственной работы старшеклассников // Изв. АПН. Вып. 17. М.—Л.: Изд-во АПН РСФСР, 1948. С.103—151.
- 252а. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1986. 186 с.
253. Свидерский В.И. О диалектике элементов и структуры в объективном мире и познании. М.: Изд-во соц.-эконом. лит-ры, 1962. 275 с.
254. Сеченов И.М. Рефлексы головного мозга // Избранные произведения. Т.1. М.-Л.: Медицина, 1952. С.7—127.
255. Северцев А.Н. Морфологические закономерности эволюции. М., 1939.
256. Синани Н.Д. Анализ тренировочной нагрузки с учетом типологических особенностей спортсменов // Теория и практика физической культуры. 1967. №2. С.25—28.
257. Сиротенко Б.М. О подобии микро- и макромира. Л., 1990.
258. Сиротин О.А. Экспериментальное исследование психофизиологической природы эмоциональной устойчивости: Автореф. дисс. канд. пед. наук. М., 1972. 18 с.
259. Скворцов В.С. Влияние управленческой концепции руководителя на организацию исполнительской деятельности подчиненных: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1987. 19 с.
260. Слободчиков В.И. Психологические проблемы становления внутреннего мира человека // Вопр. психологии. 1986. №6. С.14—22.

261. *Соловьев А.В.* Абсолютный слух и его место в структуре музыкальных способностей // Психол. журн. 1987. Т.8. №6.
- 261а. *Смирнов С.Д.* Психология образа: Проблема активности психического отражения. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1985. 231 с.
262. *Стиль жизни личности.* Киев: Наукова думка, 1982. 372 с.
263. *Стрелков Ю.К.* Психологическое содержание штурманского труда в авиации: Автореф. дисс. д-ра психол. наук. М., 1992. 32 с.
264. *Стреляу Я., Краевски А.* Индивидуальный стиль и сила нервной системы // Психофизиологические вопросы становления профессионала / Под ред. К.М.Гуревича. М.: Советская Россия, 1974. С.176—185.
265. *Субханкулов М.Г.* Индивидуально-типологические различия в скоростных приемах труда у учащихся токарей-универсалов: Автореф. дисс. канд. пед. наук. Л., 1965. 14 с.
266. *Суворова В.В. и др.* Асимметрия зрительного восприятия: Психофизиологические исследования. М., 1988.
267. *Сухарева А.И.* Об использовании индивидуальных особенностей в процессе формирования индивидуального стиля работы учащихся токарей // Типологические особенности ВНД человека / Под ред. Б.М.Теплова. Т.5. М., 1967. С.176—213.
268. *Суходольский Г.В.* Структурно-алгоритмический анализ и синтез деятельности. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1976. 120 с.
269. *Суходольский Г.В.* Основы психологической теории деятельности. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1988. 168 с.
270. *Тейлор Ф.У.* Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг, 1991. 104 с.
271. *Тейяр де Шарден П.* Феномен человека. М.: Наука, 1987. 240 с.
272. *Теплов Б.М.* О понятиях слабости и инертности нервной системы // Вопр. психологии. 1955. №6. С.3—15.
273. *Теплов Б.М.* Проблемы индивидуальных различий. М.: Изд-во АПН РСФСР, 1961. 555 с.
274. *Токарев П.В.* Индивидуальный стиль эмоциональной активности спортсмена в соревнованиях: Автореф. дисс. канд. психол. наук. Пермь, 1991. 18 с.
275. *Толочек В.А., Горская Г.Б., Шулика Ю.А.* Индивидуальный подход в обучении // Спортивная борьба: Ежегодник. 1981 / Сост. А.А.Новиков. М.: Физкультура и спорт, 1981. С.53—55.
276. *Толочек В.А.* Влияние силы НС и эмоциональной устойчивости на формирование индивидуального стиля дзюдоистов // Теория и практика физической культуры. 1981. №12. С.22—23.
277. *Толочек В.А., Дахновский В.С.* Влияние тактической ситуации схватки на стиль борьбы дзюдоистов // Спортивная борьба: Ежегодник 1983 / Сост. А.А.Новиков. М.: Физкультура и спорт, 1983. С.74—76.



278. Толочек В.А. Структура и форма индивидуального стиля деятельности в спорте // *Вопр. психологии*. 1984. №5. С.145—149.
279. Толочек В.А., Александрова Н.И. Типические особенности стиля борьбы у дзюдоистов // *Психологические проблемы индивидуальности*. Вып.2. Научн. сооб. к семинару-совещанию молодых ученых. Ленинград, 14—17 мая 1984 г. М., 1984. С.249—252.
280. Толочек В.А., Дахновский В.С. Типологические особенности ВНД и структура тактических действий дзюдоистов // *Спортивная борьба: Ежегодник*. 1984 / Сост. А.А.Новиков. М.: Физкультура и спорт, 1984. С.11—13.
281. Толочек В.А. Устойчивые и изменчивые характеристики и компоненты индивидуального стиля деятельности (на примере спортивной борьбы дзюдо): Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1985. 25 с.
282. Толочек В.А., Александрова Н.И. Иерархические характеристики индивидуального стиля деятельности // *Теория и практика физической культуры*. 1985. №2. С.20—21.
283. Толочек В.А. Индивидуальный стиль и эффективность деятельности спортсменов единоборцев // *Теория и практика физической культуры*. 1986. №10. С.48—49.
284. Толочек В.А. Индивидуализация подготовки высококвалифицированных спортсменов как условие ее эффективности // *Проблемы многолетней психологической подготовки высококвалифицированных спортсменов*. Тез. докл. науч.-практ. конф. Харьков, 23—28 мая 1986 г. М., 1986. С.140—141.
285. Толочек В.А. Индивидуальный стиль деятельности в спортивной борьбе // *Проблемы подготовки высококвалифицированных спортсменов* / Под ред. Ф.П.Суслова. М., 1986. С.29—37.
286. Толочек В.А. Индивидуальный стиль деятельности: устойчивость и изменчивость // *Вопр. психологии*. 1987. №4. С.100—108.
287. Толочек В.А., Руссо А.А. Структурный подход в изучении психических состояний спортсменов // *Проблемы психических состояний в спорте*. Тез. симпоз. Ереван, 1987. С.74—75.
288. Толочек В.А. Дифференциальная психофизиология и резервы повышения эффективности учебно-тренировочного процесса // *Науч.-спорт. вестник*. 1987. №2. С.7—9.
289. Толочек В.А. Субъективное шкалирование в исследовании соревновательной деятельности спортсменов-единоборцев // *Науч.-спорт. вестник*. 1988. №2. С.8—12.
290. Толочек В.А. Дискретность тактико-технического пространства спортивной борьбы // *Теория и практика физической культуры*. 1988. №9. С.45—47.
291. Толочек В.А. Индивидуальный стиль деятельности и высшее спортивное мастерство // *Дефектология. Психофизиология. Диф-*

- ференциальная психология. Тез. докл. к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С.147—148.
292. Толочек В.А. Индивидуальные особенности и результаты деятельности тренера // Всесоюзн. науч.-практ. совещание психологов спорта. Тез. докл. Минск, 1990. С.287—288.
293. Толочек В.А. Исследования индивидуального стиля деятельности // Вопр. психологии. 1991. №3. С. 53—60.
294. Толочек В.А. Триада управления и стиль руководства // Социол. исследования. 1992. №1. С.121—124.
295. Толочек В.А. Стили деятельности: Модель стилей с изменчивыми условиями деятельности. М.: Измайлово, 1992. 77 с.
296. Толочек В.А. Управленческая триада: психологическая совместимость руководителя и подчиненного // Социол. исследования. 1993, №5. С.69—73.
297. Толочек В.А. Влияние стиля деятельности тренера на результат спортсмена // Психол. журн. 1994. Т.15. №1. С.147—153.
298. Толочек В.А. Интегральная индивидуальность и индивидуальный стиль // Тез. Всерос. науч. конф. «Природа психического» (22—24 июня 1994 г., Пермь). Пермь, 1994. С.122—124.
299. Толочек В.А. Индивидуальность и взаимодействия руководителей в управленческой структуре // Тез. науч. практ. конф. «Индивидуальность как объект и субъект современной жизни» (19—21 октября 1994 г., Смоленск). Смоленск, 1994. С.112—116.
300. Толочек В.А. Стилиевые характеристики и взаимодействия руководителей в управленческой структуре // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1995, №3. С.11—19.
301. Толочек В.А. «Стиль» в психологии и системный подход // Тез. III Междунар. Ломовских чтений, 29—30 янв. 1996 г. М., 1996.
302. Толочек В.А. Проблема «стиля» в психологии // Тез. I Всерос. конф. по психологии «Психология сегодня», 31 янв.—2 февр. 1996 г. М., 1996.
303. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности: организация компонентов и взаимодействий субъектов // Вест. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология, 1996. №3. С.51—60.
304. Толочек В.А. Проблема стиля в психологии и «стилевой цикл» // Индивидуальность как субъект и объект современной жизни. Материалы науч.-практ. конф. Т.1. Смоленск: Изд-во Смоленск. гос. ун-та, 1996. С.139—143.
- 304а. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности в условиях взаимодействия субъектов: Автореф. дисс. д-ра психол. наук. М., 1998. С.44.
305. Толстых В.И. Образ жизни. Понятие. Реальность. Проблемы. М.: Политиздат, 1975. 183 с.

306. Турецкий Б.В. Поединок фехтовальщиков. Киев: Здоровье, 1985. 114 с.
307. Тютин В.С. Отражение, системы, кибернетика. М.: Наука, 1972. 256 с.
308. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников. М.: Просвещение, 1980. 160 с.
- 308а. Файоль А. Общее и промышленное управление. М.: Контроллинг, 1992. 112 с.
309. Филиппов А.В. Работа с кадрами. М.: Экономика, 1990. 168 с.
310. Функциональные системы организма / Под ред. В.К.Судакова. М.: Медицина, 1987. 432 с.
311. Хайдн Р. Поведение животных: Синтез экологии и сравнительной психологии. М.: Мир, 1975.
312. Харлампиев А.А. Борьба самбо. М.: Физкультура и спорт, 1960. С.311.
313. Харащ А.У. Принцип деятельности в исследованиях межличностного восприятия // *Вопр. психологии*. 1986. №3. С.20—31.
314. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Т.1, 2. М.: Педагогика, 1986.
315. Хильми Г.М. Основы биофизики биосферы. Л., 1966.
316. Холден Дж.Б.С. Факторы эволюции. М.—Л., 1935.
317. Холодная М.А. Когнитивные стили как проявление своеобразия индивидуального интеллекта. Киев: УМКВО, 1990. 75 с.
318. Чижевский А.Л. Земное эхо солнечных бурь. М., 1973.
319. Чернышев А.П. Подготовка и аттестация кадров высшей квалификации по специальности: психология труда и инженерная психология // *Психол. журн*. 1986. Т.7. №3. С.77—88.
320. Чумаков Е.М. Тактика борца-самбиста. М.: Физкультура и спорт, 1976. 224 с.
321. Шабельников В.К. Психика как функциональная система. Алма-Ата: Мектеп, 1986. 271 с.
322. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982. 185 с.
323. Шадрин В.М. Психологические особенности формирования двигательного навыка. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1978. 176 с.
324. Шакуров Р.Х. Социально-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом. М.: Педагогика, 1982. 208 с.
325. Швырков Б.В. Системно-эволюционный подход к изучению мозга, психики и сознания // *Психол. журн*. 1988 Т.9. №1.
326. Шепель В. Руководитель и подчиненный: Конфликтные ситуации и варианты их решения. М., 1972. 103 с.
327. Щербина В.В. Использование методики «ГОЛ» в заводской социологии // *Социолог. исслед*. 1988. №5. С.91—98.

328. *Шихирев Н.П.* Современная социальная психология в США. М.: Наука, 1979. 229 с.
329. *Шкуратова И.П.* Гипотическая структура инструментальной стороны индивидуальности // Системное исследование индивидуальности. Тез. докл. Всесоюзн. конф. 19—22 июня 1991 г. Пермь, 1991. С.121—123.
330. *Шкуратова И.П.* Когнитивный стиль и общение. Ростов-на-Дону.: Изд-во Ростов. пед. инс-та, 1994. 156 с.
331. *Шмальгаузен И.И.* Организм как целое в индивидуальном развитии. Избр. труды. М: Наука, 1982. 383 с.
332. *Шорохова Е.В.* Принцип детерминизма в психологии // Методологические и теоретические вопросы психологии М.: Наука, 1969. С.9—56.
333. *Шорохова Е.В.* Тенденции исследования личности в современной психологии // Психол. журн., 1980. Т.1. №1. С.45—47.
334. *Шмыков В.И.* Индивидуальный стиль коммуникативной активности в структуре интегральной индивидуальности осужденных: Автореф. дисс. канд. психол. наук. Пермь, 1994. 16 с.
335. *Щукин М.Р.* Особенности усвоения начальных трудовых навыков в зависимости от типологических свойств нервной системы: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1966. 15 с.
336. *Щукин М.Р.* О структуре индивидуального стиля трудовой деятельности // Вопр. психологии. 1984. №6.
337. *Щукин М.Р.* Структура индивидуального стиля деятельности и условия формирования: Автореф. дисс. д-ра психол. наук. Новосибирск, 1994. 41 с.
338. *Юдин Э.Г.* Системный подход и принцип деятельности. М.: Наука, 1978. 391 с.
339. *Юдина Р.Н.* Стиль общения тренера и эффективность соревновательной деятельности спортсменов в художественной гимнастике // Интегральное исследование индивидуальности. Пермь, 1992. С.88—93.
340. *Ядов В.А.* Диспозиционная концепция личности // Социальная психология. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. С.106—120.
341. *Якобсон С.Г.* Зависимость взаимных требований от структуры совместной деятельности детей // Взаимоотношения детей в совместной деятельности и проблемы воспитания. М., 1976. С.60—73.
342. *Якубчик Б.И.* Некоторые типологические различия в деятельности спортсменов-акробатов // Вопр. психологии, 1964. №5. С.20—30.
343. *Ярошевский М.Г.* Наука о поведении: русский путь. М.: Изд-во ИПП, 1996. 380 с.

344. *Adler A.* Understanding Human Nature. New York: Garden City Publ. Co., 1927. 287 p.
345. *Allport G.W.* Personality: a psychological interpretation. New York: Holt, 1937. 588 p.
346. *Argyris C.* Personality and Organization: the conflict between system and individual. New York: Harpers, 1957. 291 p.
347. *Barker R.G.* Ecological psychology. Stanford Univ. Press, 1968. 242 p.
348. *Barrow I., Tipler J.* The anthropic cosmological principle. Oxford: Clarendon Press, 1986. 706 p.
349. *Barnard C.I.* The functions of the executive. Cambridge: Harvard Univ. Press, 1938. 388 p.
350. *Bernard C.* Organization and Management. Selected papers. Cambridge: Harvard Univ. Press, 1948. 244 p.
351. *Blacker E.* The generality of cognitive complexity in the perception of people and inkblots // J. Abnorm. and Social Psychol. 1956. Vol. 53, №1. P.112—117.
352. *Birzele K.* Sonnenaktivität und Rhythmus des Menschen. Wien: Deutsche, 1966. 245 S.
353. *Blake R.R., Mouton J.S.* The managerial grid; key orientations for achieving production through people. Houston: Gulf Publ. Co., 1964. 340 p.
354. *Blake R.R., Mouton J.S.* Building a dynamic corporation through grid organization development. Reading: Addison-Wesley Publ. Co., 1969. 120 p.
355. *Broverman N.M.* Dimensions of cognitive style // J. of Personality. 1960. Vol. 28(2). P.167—185.
356. *Brown J.A.C.* The social psychology of industry. Baltimor: Penguin Books Inc., 1954. 310 p.
357. *Bass A.H., Plomin R.A.* Temperament Theory of Personality Development. New York: Wiley, 1975.
358. *Child D.* Cognitive styles: some recent ideas of relevance to teachers // Personality, Cognition and Values. London, 1986. P.171—195.
- 358a. *Clauss G.* Zur Psychologie Kognitiver Style: Neuere Entwicklungen im Grenzenbereich von allgemeiner und Persönlichkeitspsychologie // Zur Psychol. Persönlichkeitsforschung. Berlin, 1978. P.122—137.
359. *Drucker P.F.* The practice of management: a study of the most important function in American society. New York: Harper Co., 1954. 404 p.
360. *Elias A.* Broadening the concept of temperament: From disposition to hypothetical construct // European J. of Pers. 1990. №4. P.287—302.
361. *Etzioni A.* Modern Organizations. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1964. 120 p.
362. *Fiedler F.* Engineer the job to fit the manager // Harvard Business Rev. 1965. V.43, №5. P.115—122.

363. *Fiedler F.* A theory of leadership of effectiveness. New York: McGraw-Hill, 1967. 310 p.
364. *Finch F.F., Jonrs H.R., Litterer J.A.* Managing for organizational effectiveness: An experimental approach. New York: McGraw-Hill, 1976. 282 p.
365. *Follett M.P.* Dynamic administration: the collected papers. New York: Harper and bros., 1942. 320 p.
366. *Gardner R.W., Holzman P.S., Klein G.S. et al.* Cognitive control: A study of individual consistencies in cognitive behavior // Psychol. Iss. 1959. Vol.1. №4. P.1—186.
367. *Gardner R.W. et al.* Cognitive control of differentiation in perception of persons and objects // Percept. and Motor Skills. 1968. V.26, №1. P.311—330.
368. *Goldsmith H.H., Campos J.J.* Toward a theory of infant temperament // The Development of Attachment and Affiliative Systems. New York, 1982. P.161—193.
369. *Griffen R.W.* Relations among individual, task design and leader behavior variables // Acad. of Management J. 1980. V. 23. P.665—683.
370. *Haire M.* Organization theory in industrial practice. New York: Wiley, 1962. 173 p.
371. *Harvey O.J., Hunt D.E., Schroder H.M.* Conceptual system and personality organization. New York; London, 1961. 375 p.
372. *Hersey R., Blanchard K.* Management and organizational behavior. Utilizing human resources. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1982. 345 p.
373. *Holzman P.S., Gardner R.W.* Leveling-sharpening and memory organization // J. of Abnorm. and Social Psychol. 1960. V.61 (2). P.176—180.
374. *Hous R., Mitchell T.* Path-goal theory of leadership // J. of Contemporary Business. 1974. V.3 (4). P.81—97.
375. *Kagan J., Moss H.A., Sigel I.E.* Psychological significance of styles of conceptualization // Child Development. 1963. V.28. №1. P.73—112.
376. *Kagan J.* Reflection-impulsivity: The generality and dynamics of conceptual tempo // J. Abnorm. Psychol. 1966. V.71. №1. P.17— 24.
377. *Kelly G.A.* The psychology of personal constructs. N.Y.: Horton, 1955.
378. *Klein G.S., Gardner R.W., Schlesinger H.J.* Tolerance for unrealistic experience // Brit. J. Psychol. 1962. V.53. №1. P.41—55.
379. *Klein G.S.* Perception, motives and personality. New York: Knopf, 1970. 464 p.
380. *Kogan N.* Cognitive styles in infancy and early childhood. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Assoc., 1976. 146 p.
381. *Lawrence P.R., Lorsch J.W.* Organization and environment. Homewood: Irwin, 1969. 279 p.
382. *Learned E.P., Ulrich D.N., Booz D.R.* Executive Action. Boston: Division of Res. Graduate School of Business Administration; Harvard Univ., 1951. 218 p.

383. *Lewin K.* Principles of topological psychology. New York; London: McGraw-Hill Books Co., 1936. 231 p.
384. *Levin C., Lippett R., White R.K.* Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates // J. of Social Psychol. 1939. V.10. P.271—301.
385. *Likert R.* New patterns of management. New York: McGraw-Hill, 1961. 279 p.
386. *Likert R.* The human organization: its management and value. New York: McGraw-Hill, 1967. 258 p.
387. *Lippitt G.L.* Organizational renewal. New York: Appleton—Century—Crofts, 1969. 321 p.
388. *McGregor D.M.* The human side of enterprise. New York: McGraw-Hill, 1960. 246 p.
389. *McKenna F.P.* Field dependence and personality: a reexamination // Social Behavior and Personality. 1983. Vol. 11 (2). P.51—55.
390. *Mayo E.* The human problems of an industrial civilization. Boston: Division of Res. Graduate School of Business Administration: Harvard Univ., 1946. 187 p.
391. *Mira y Lopez E.* Le psychodiagnostic myokinetique. Paris: Centre de psychologie appliquée, 1963. 160 p.
392. *Mocker R.J.* Situational theory of management // Harvard Business Rev. 1971. V.49, №3. P.146—148.
393. *Newman W.H.* Administrative action. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1956, 483 p.
393. *Nie N.N. et al.* Statistical Package for Social Sciences. New York: McGraw-Hill, 1975. 675 p.
394. *Nosal Cz.* Psychologiczne modele umoslu. Warszawa: Panstwowe Wydawnictwo Naukowe, 1990. 446 s.
395. *Rice A.* Productivity and social organization. London: Tavistock, 1958. 298 p.
396. *Royce J.R., Powell A.* Theory of personality and individual differences: factors, systems, and processes. Englewood Cliffs; London: Prentice-Hall, 1983. 290 p.
397. *Sonnenschein I., Christen J.H.* Die Trainer-Athlet-Beziehung als Leistungsbestimmender Faktor // Leistungssport, 1983, №2. S.36—38.
398. *Stagner R.* Individual Style. New York, 1962.
399. *Stern W.* Die differentielle Psychologie in ihren methodischen Grundlagen. Leipzig: Joh. Ambr. Barth, 1911. 503 S.
400. *Stogdill R.M.* Personal factors associated with leadership: a survey of literature // J. of Psychol. 1948. V.25. P.35—71.
401. *Stogdill R.M.* Handbook of leadership. A survey of theory and research. New York: Free Press, 1974. 613 p.

402. *Tannenbaum R., Schmidt W.H.* How to choose a leadership patterns // *Harward Business Rev.* 1958. V.36. №2. P.92—101.
403. *Tannenbaum R., Schmidt W.H.* Retrospective Commentary // *Harward Business Rev.* 1973. V.51. №3. P.162—180.
404. *Tart C.T.* States of consciousness. New York: E.P.Dutton, 1975. 305 p.
405. *Thomas A., Chess S.* Temperament and Development. New York: Brunner/ Mazel, 1977.
406. *Tompkins P., Bird C.* The secret life of plants. New York: Avonbooks, 1974. 416 p.
407. *Trist E., Higgen G., Murray H., Pollock A.* Organizational Choice. Capabilities of groups at the coal face under changing technologies. London: Tavistock Publ., 1963. 332 p.
408. *Urwick L.* The elements of administration. London: J. Pilmann, 1943. 132 p.
409. *Vroom V., Yetton P.* Leadership and decision-making. Pittsburgh: Univ. of Pittsburgh Press, 1973. 233 p.
410. *Wardell D.M., Royce J.R.* Toward a multi-factor theory of styles and their relationships to cognition and affect // *J.Person.* 1978. V.46(3), P.474—505.
411. *Weber M.* The theory of social economic organization. New York: Oxford Univ. Press., 1947. 436 p.
412. *White J.K., Ruh R.H.* Effects of personal values on the relationship between participation and job attitudes // *Administrative Science Quarterly.* 1973. V.18. №4. P.506—545.
413. *Whyte W.F.* Money and motivation. New York: Harper, 1955. 268 p.
414. *Witkin H.A. et al.* Personality through perception. New York: Harper, 1954. 571 p.
415. *Witkin H.A., Dyk R.B. et al.* Psychological differentiation: Studies of development. New York: Wiley, 1974. 418 p.
416. *Witkin H.A., Godenough D.R.* Field dependence and interpersonal behavior // *Psychol. Bull.* 1977. V.84, №4. P.661—689.



**Толочек  
Владимир Алексеевич**

**Стили профессиональной деятельности**

Редактор *Н.В. Крылова*  
Корректор *Н.А. Степина*  
Компьютерная верстка *О.В. Кокоревой*

Издательство «Смысл», 103050, Москва, 50, а/я 158.  
Тел. (095) 195-9328, факс (095) 203-3593,  
e-mail: smysl@smysl.ps.msu.su.  
Лицензия ЛР № 064656 от 24.06.1996.

Подписано в печать 17.01.2000. Бумага офсетная №1.  
Печать офсетная. Формат 60х90/16. Гарнитура Times ET.  
Усл. печ. л. 12,5. Тираж 1000 экз.

Отпечатано с готовых диапозитивов  
в типографии «Наука» Академиздатцентра «Наука РАН»  
Москва 121099, Шубинский пер., д.6  
Заказ