

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет социальных наук  
Кафедра психологии и педагогики  
Направление подготовки 37.04.01 – Психология  
Направленность (профиль) образовательной программы Организационная психология

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_ А.В. Лейфа

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

на тему: Психологические детерминанты индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании

Исполнитель

студент группы 6640м

Е.В. Барткевич

Руководитель

доцент, канд.псих.наук

Ю.В. Бадалян

Руководитель научного содержания

программы магистратуры

Н.А. Кора

Нормоконтроль

В.С. Клемес

Рецензент

И.Н. Дзюба

Благовещенск 2018

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет социальных наук  
Кафедра психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ  
Зав. кафедрой  
\_\_\_\_\_ А.В. Лейфа  
«01» сентября 2017 г.

### ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студента Барткевич Екатерины Владимировны.

**1. Тема выпускной квалификационной работы:** Психологические детерминанты индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании.

(утверждено приказом от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_)

**2. Срок сдачи студентом законченной работы** 15.06.2018 г.

**3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе:**

В современной психологической науке индивидуальный стиль профессиональной деятельности понимается как целостное психическое образование, включающее сознательные и бессознательные механизмы адаптации человека к профессиональной среде и способы осуществления профессиональной деятельности (Ильин В.П., Климов Е.А., Мерлин В.С., Толочек В.А., Щукин М.Р.). Традиционно проблема индивидуального стиля профессиональной деятельности рассматривается в рамках психологии труда (Климов Е.А.), педагогической психологии (Митина А.М., Нечаев Н.Н., Талызина Н.Ф.). На важность выявления роли социально-психологической сферы в становлении стиля профессиональной деятельности указывает ряд

авторов (Алешина Ю.Е., Егорова Л.С., Жуков Ю.М., Петровская Л.А., Петровский А.В.).

**4. Содержание выпускной квалификационной работы** (перечень подлежащих разработке вопросов):

- проанализировать литературу по проблеме изучения психологических детерминант индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании;

- определить особенности индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании;

- выявить детерминанты индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании;

- разработать рекомендации по формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности сотрудников телекоммуникационной компании.

**5. Перечень материалов приложения:** (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.).

Данная выпускная квалификационная работа содержит 92 страницы текста, 2 главы, 11 рисунков, 1 таблицу, 6 приложения, 56 литературных источников.

**6. Дата выдачи задания** 01 сентября 2017 года.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Бадалян Юлия Валерьевна, кандидат психологических наук, доцент.

Задание принял к исполнению 01.09.2017 г. \_\_\_\_\_

(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Магистерская диссертация содержит 92 страницы текста, 11 рисунков, 1 таблицу, 56 литературных источников, 6 приложений.

ИНДИВИДУАЛЬНОСТЬ, СИСТЕМА ПРИЕМОВ, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ СТИЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ СТИЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СОТРУДНИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

В первой главе рассматриваются теоретические основы изучения психологических детерминант индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании, дана психологическая характеристика профессиональной деятельности сотрудников телекоммуникационной компании.

Цель исследования: изучение психологических детерминант индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании.

Вторая глава посвящена исследованию психологических детерминант индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании, описаны полученные результаты исследования, разработаны рекомендации по формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Теоретические основы изучения психологических детерминант индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании	10
1.1 Общее понятие индивидуального стиля деятельности в психологии	10
1.2 Психологическая характеристика профессиональной деятельности сотрудников телекоммуникационной компании	19
1.3 Факторы, влияющие на развитие индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании	30
2 Исследование психологических детерминант индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании	49
2.1 Организация и методы исследования	49
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования	56
2.3 Рекомендации по формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности	78
Заключение	85
Библиографический список	88
Приложение А «Опросник стилей деятельности (СД)» (Хони П., Мэмфорда А.)	93
Приложение Б Методика диагностики темперамента Я. Стреляу	95
Приложение В «16-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла (форма С)	100
Приложение Г Методика «Ориентационные стили профессионально-деятельностного общения» (Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П.)	110
Приложение Д «Определение когнитивно-деятельностного стиля» (Ребекка Л.)	113



индивидуального стиля профессиональной деятельности, таким образом, является включенным в проблему изучения не только индивидуального стиля деятельности в целом (как психологического феномена), но и стиля жизни в целом (стиль деятельности, стиль мысли, стиль переживаний). Изучение индивидуального стиля профессиональной деятельности вносит весомый вклад в психологические исследования феномена стиля в самом общем смысле этого слова.

Проблема изучения процесса становления индивидуального стиля деятельности, психологических детерминант становления как основы в зарождении новой модели специалиста, безусловно, является важной и актуальной.

В современной психологической науке индивидуальный стиль профессиональной деятельности понимается как целостное психическое образование, включающее сознательные и бессознательные механизмы адаптации человека к профессиональной среде и способы осуществления профессиональной деятельности (Ильин В.П., Климов Е.А., Мерлин В.С., Толочек В.А., Щукин М.Р.). Традиционно проблема индивидуального стиля профессиональной деятельности рассматривается в рамках психологии труда (Климов Е.А.), педагогической психологии (Митина А.М., Нечаев Н.Н., Талызина Н.Ф.). На важность выявления роли социально-психологической сферы в становлении стиля профессиональной деятельности указывает ряд авторов (Алешина Ю.Е., Егорова Л.С., Жуков Ю.М., Петровская Л.А., Петровский А.В.).

Выполнены исследования структурно-содержательных особенностей индивидуального стиля деятельности (Вяткин Б.А., Климов Е.А., Мерлин В.С., Дорфман Л.Я.); влияние индивидуальных характеристик субъекта на формирование стиля деятельности (Ильин Е.П., Торхова А.В., Холодная М.А., Шкуратова И.П.); условий достижения, как конкретной цели деятельности, так и успешности / неуспешности самореализации личности в целом (Исаев Е.И., Нечаев Н.Н., Резников Г.И., Сизова И.Г., Слободчиков В.И.) способов

взаимодействия личности с социальным окружением (Адлер А., Басс А., Уиткин Г., Субботин С.В., Юдин Р.Н.). Существует ряд исследований стиля профессиональной деятельности как компонента индивидуального стиля (Бездухов В.П., Асфандияров С.И., Бодалев А.А., Гуревич К.М., Деркач А.А., Дружилов С.А., Зинченко В.М., Климов Е.А., Конопкин О.А., Коссовска М., Кузьмина Н.В., Либин А.В., Мунипов В.М., Ошанин Е.В., Самоуткина Н.В., Щукин М.Р., Толочек В.А.).

Становление индивидуального стиля профессиональной деятельности является одной из составляющих процесса социализации личности, как линия включения человека в социальный институт профессиональной деятельности (Белинская Е.П., Дубовская Е.М., Слободчиков В.И.). Выбор профессии, профессиональное развитие связывается в социальной психологии со становлением Я-концепции, профессиональной идентичностью личности, выступающей частью ее социальной идентичности (Андреева Г.М., Антонова Н.В., Кле М., Базаров Т.Ю., Дубовская Е.М., Журавлев А.Л., Коломинский Я.Л., Кон И.С., Липатов С.А., Марсия Дж., Реан А.А., Собкин В.С., Тернер Дж., Тэшфел А., Эриксон Э., Шериф М., Ядов В.А.).

Индивидуальный стиль профессиональной деятельности объединяет, с одной стороны, социальное конструирование личности, а с другой стороны, конструирование личностью социальной реальности, процессы социализации и индивидуализации.

**Цель исследования:** изучение психологических детерминант индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании.

**Объект исследования:** индивидуальный стиль деятельности.

**Предмет исследования:** психологические детерминанты индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании.

**Задачи исследования:**

- проанализировать литературу по проблеме изучения психологических



детерминант индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании;

- определить особенности индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании;

- выявить детерминанты индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании;

- разработать рекомендации по формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности сотрудников телекоммуникационной компании.

**Методы исследования:** анализ литературы, тестирование, методы математической статистики.

**Гипотеза исследования:** психологическими детерминантами индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании выступают свойства их нервной системы, личностные качества и когнитивные стили.

**База исследования:** ПАО «Мегафон», Дальневосточное отделение, г. Благовещенск.

**Выборка исследования:** 40 сотрудников компании.

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ДЕТЕРМИНАНТ ИНДИВИДУАЛЬНОГО СТИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ КОМПАНИИ

## 1.1 Общее понятие индивидуального стиля деятельности в психологии

Индивидуальный стиль деятельности – это устойчивая система приемов, способов и методов деятельности, обусловленная индивидуально-специфическими качествами человека и являющаяся средством эффективного приспособления к объективным обстоятельствам. Он позволяет людям с разными индивидуально-типологическими особенностями нервной системы, разной структурой способностей, характера добиваться равной эффективности при выполнении одной и той же деятельности разными способами [2].

Проблема стиля профессиональной деятельности предполагает изучение человека как активного субъекта в пространстве множества различных по своей природе детерминант его развития, деятельности и поведения. Для начала рассмотрим разные проявления феномена «стиль».

К настоящему времени в психологии изучены и описаны различные виды стилей (когнитивные, эмоциональные, деятельности, руководства, общения, поведения, жизни, перцептивные, реактивные и многие другие). Познание проблемы стиля сопряжено с широким спектром исследований индивидуальности, личности и ее жизненного пути, разработкой понятий субъекта деятельности, общения, совместной деятельности.

Среди разнообразных подходов, сформировавшихся в 1940-1950 годах прошлого века, можно выделить несколько методологически и методически наиболее последовательных, в «активе» которых имеются многочисленные публикации. Хронологически первым направлением можно считать «стили жизни» (поведения, активности, саморегуляции). Понятие стиля в психологию введено в начале XX в. А. Адлером для объяснения складывающихся индивидуальных черт, особенностей поведения, динамики жизненных целей человека, способствующих маскировке и компенсации его индивидуальных

дефектов (физических, психологических, социальных) и преодолению комплекса неполноценности. Такой стиль формируется стихийно как следствие взаимодействия индивидуальности человека и условий его жизни. Понятия стиль жизни, характер, личность А. Адлером отождествляются [6].

Понимание стиля как личностных диспозиций со временем уточняется и дифференцируется. Г. Олпорт выделяет в стиле индивидуальные различия в экспрессии, в выразительной манере поведения, отражающие отношение личности к объектам и субъектам, и «инструментальные», операциональные по своей природе черты личности (способы и средства поведения), с помощью которых человек реализует свои мотивы и цели. Позднее уже более четко и последовательно Р. Стагнер разграничивает «перцептивные стили» – схемы перцептивных актов, и «реактивные стили» – типы соматического выражения эмоциональных переживаний человека.

Очевидная спонтанность становления некоторых стилевых проявлений указывает на их вероятную генетическую детерминированность и сближает с современными концепциями темперамента, который можно рассматривать как поведенческий стиль, формирующийся с учетом влияния окружения и обуславливающий относительно устойчивые стратегии поведения в определенных классах ситуаций. Например, В.М. Русалов в темпераменте различает структурный (формально-динамический) и функциональный (формально-программный) аспекты, рассматривая индивидуально-биологические особенности человека как основание некоторых врожденных поведенческих программ.

Стиль жизни как глобальное психологическое явление, понятно, не мог не обсуждаться в философской, социологической, социально-психологической литературе. Концепция жизненного пути личности разрабатывалась с 1930-х гг. Ш. Бюлер, М. Вебером, Т. Верденом, П. Жане, В.Уорнером, С.Л. Рубинштейном и др. Исследователи связывали стили жизни людей с их принадлежностью к тому или иному классу, социальному слою, с вовлеченностью в ту или иную трудовую деятельность, что вело к

формированию у людей определенной манеры одеваться, общаться, способов проведения досуга [9].

В отечественной психологии можно выделить три разных подхода к данной проблеме:

- концептуальный – изучение стиля на базе более общих философских, социологических и психологических категорий;

- интегральный, в котором понятие стиля жизни (и близкие ему по содержанию феномены – поведение, активность, отношения, саморегуляция) определяются на основе синтеза более элементарных и достаточно изученных компонентов, интегрируя последние в новое качественное образование;

- эмпирический – исследование и описание разных моделей, вариантов, стратегий поведения, отношения, которые могут быть оценены как более частные проявления стиля жизни человека в какой-либо определенной сфере, например в общении.

В целом стили жизни определяют как «психологические механизмы социальной жизнедеятельности»; как «соединение индивидуальности с условиями жизни», неповторимость способа жизни, ее организации; коммуникативные стили – как «устойчивые индивидуально своеобразные приемы и способы передачи и получения информации в процессе общения» [3]. Вторым крупным направлением можно считать «стили руководства / лидерства», последовательное изучение которых открывается работой К. Левина с сотрудниками 1939 г., выделивших авторитарный, демократичный и либеральный стили, различая две их стороны: содержание решений, предложенных лидером группе, и техника (способы, приемы) осуществления этих решений. Ф. Фидлер выделил два критерия оценки стиля: ориентация на производственные задачи либо на человеческие отношения, в континууме которых потенциально различаются восемь стилей.

В последующих многочисленных исследованиях стиля руководства и лидерства рассматривались такие «факторы», как сложность производственных задач, заинтересованность и зрелость коллектива, формальная и неформальная

организация, институциональные характеристики, однако вопрос взаимосвязи вышеуказанных «переменных» остается дискуссионным. Под стилями руководства понимают «стабильно повторяющиеся особенности», «индивидуально-типические особенности целостной, относительно устойчивой системы способов, методов, приемов воздействий руководителя на коллектив». В рамках данного направления можно различать четыре основных подхода:

- личностный (отражающий выделение индивидуальности руководителя в качестве главной детерминанты его стиля);
- поведенческий (связывающий стили с поведением, личностными особенностями, отношениями, мотивами подчиненных);
- комплексный (отражающий стремление обобщить наиболее изученные детерминанты стиля);
- структурно-функциональный (характеризующийся постановкой вопроса о внутренней организации стиля) [11].

Третье направление – «когнитивные стили» (когнитивные контроли) – зарождается в подходе «New Look» в начале 1950-х гг., когда объектом исследования психологов становятся именно индивидуальные различия в протекании перцептивных и когнитивных процессов. Представители когнитивного направления неопрецидизма изучали структурные образования психики человека, опосредствующие внутренние (мотивационные) и внешние воздействия. В работах миненгерской группы когнитивные стили (сглаживание / подчеркивание различий, диапазон эквивалентности, ригидность / гибкость познавательного контроля, узость / широта сканирования, толерантность к нереальному опыту, импульсивность / рефлексивность) понимаются как индивидуальные формы познавательных процессов, обеспечивающие их адекватность и направленность на согласование потребностей индивида и среды.

Другим важным основанием когнитивно-стилевых исследований выступают работы Г. Уиткина, обогатившего гештальтистские представления о поле и полевом поведении изучением его индивидуальных различий

(полезависимость / полenezависимость). Когнитивные стили, отражающие связи в различных психологических проявлениях (восприятии, памяти, мышлении, поведении, деятельности, общения), определяются как «устойчивые и постоянные индивидуальные различия в когнитивной организации», «предпочитаемый способ когнитивного анализа и структурирования своего окружения», «профиль умственных способностей», «система когнитивных механизмов, опосредствующих намерения личности и требования объективной ситуации», «опосредующее звено или проекцию личности на познавательную сферу» [15].

«Индивидуальные стили деятельности» – четвертое направление, разработанное отечественными психологами Е.А. Климовым, В.С. Мерлиным, Е.П. Ильиным и другими. Это направление отличается от зарубежных «деятельностным», а не «личностным» подходом к детерминации стиля. Его исходными теоретическими положениями стали идеи Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, П.Я. Гальперина, С.Л. Рубинштейна, Б.М. Теплова, В.С. Мерлина о социальной обусловленности развития психики, социальной равнозначности разных биологических задатков, операциональной структуре способностей и возможности их взаимной компенсации.

Особенность понимания феномена «стиль» (стиль профессиональной деятельности государственных служащих, стиль руководства) состоит в том, что «стили руководителя», например, рассматриваются, прежде всего, как психологические системы отдельного субъекта (его когнитивный, эмоциональный, поведенческий, индивидуальный стиль деятельности), включенные в совместную профессиональную деятельность многих субъектов. Один из специфических факторов среды, определяющих своеобразие проявления стиля субъекта – управленческая структура.

Но если руководитель рассматривается не как отдельный субъект – носитель определенного индивидуального стиля деятельности, по определению Е.А. Климова, – «устойчивой системы способов (деятельности)» или – в широком смысле слова - как «индивидуально-своеобразной системы психологических

средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей ... индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности», но как активный участник более общих социально-психологических «единиц», например «триады» (вышестоящий руководитель – руководитель – подчиненный, нижестоящий руководитель), многие из прежних представлений о его стиле кардинально изменяются [25].

Совместная деятельность имеет общую для ее субъектов операциональную структуру (что дано по определению и по сущности совместной деятельности) и общую мотивационно-смысловую структуру. При этом общий фонд смысловых образований, формирующийся в совместной деятельности, выступает ее регулятором и может рассматриваться в качестве критерия ее совместности. Третьей важнейшей характеристикой совместной деятельности можно назвать общность интерперсонального пространства ее взаимодействующих субъектов. Под интерперсональным пространством (социально-психологическим пространством деятельности) подразумевается 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»).

Итак, в широком смысле, стиль как «стиль человека» есть постоянное, довольно устойчивое, универсальное, «сквозное», целостное психическое образование, включающее сознательные и бессознательные механизмы пассивной и активной (преобразующей) адаптации человека к среде. Стиль своеобразно проявляется в зависимости от организации внутренней («интегральная индивидуальность») и внешней среды (организации компонентов деятельности и взаимодействий субъектов), допускает возможность развития отдельных стилей и их взаимопереходов. Стиль обеспечивает интеграцию психической сферы человека, его взаимодействий с внешней средой (выступая «опосредствующим» звеном и одним из его поведенческих механизмов). Стиль субъекта – одновременно причина и

следствие его психического развития [26].

Выделяя такую активность человека, как деятельность, и такие особенности внешней среды, как требования профессии, можно говорить о стилях профессиональной деятельности – интегральных иерархических биполярных динамичных системах психологических средств осуществления деятельности, детерминированных не только индивидуальностью субъектов, но, прежде всего, организацией среды (компонентов деятельности и интерперсонального пространства взаимодействующих субъектов), «снимающей» некоторые детерминации индивидуальных особенностей субъектов.

Анализ проблемы стиля в целом позволяет выделить его общую иерархическую структурно-функциональную организацию: субъективно удобные условия деятельности – структуру – тип организации деятельности.

Адаптация субъекта к деятельности начинается с ее неспецифических факторов (режимы работы, предпочитаемые партнеры) и уже на второй ступени идет овладение ее предметными, «техническими» действиями (структурой), а наиболее тонкое и полное уравнивание, согласование индивидуальности и внешних требований происходит на третьей ступени. Однако предметом отдельных исследований стиля субъекта обычно становятся лишь характеристики одного из трех иерархических уровней (например, «стиль принятия решений», «стиль общения»), что и определяет ограниченность объяснения данного феномена [11].

Анализ проблемы стиля в психологии в целом и разных стилевых подходов дает достаточные основания для их первоначальной классификации использовать аналогичные «координаты»:

- а) «структурированность внешней среды»;
- б) «субъект-объектные» / «субъект-субъектные» отношения, или «деятельность / взаимодействия».

При таком подходе все многообразие стилей можно распределить в системе двух вышеназванных координат.



Обычно интегральные схемы стилей строятся иерархически. Внутренним организующим условиям стиля внимания уделяется меньше. Изучение трех важных детерминант стиля – «индивидуально-психологической», «социально-психологической» и «профессионально-технологической» – позволяет выделить вероятную общность структурно-функциональной организации разных стилей (когнитивных, эмоциональных, руководства, поведения, индивидуальных стилей жизни) как их объединяющее основание.

Таким образом, в исходном многообразии можно выделять четыре основные группы стилей:

а) «адаптации» (организации психической деятельности в определенной сфере ее проявления – когнитивной, эмоциональной, моторной) – 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.

б) «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, как человек включается в профессионально-трудовые и технологические системы.

в) «взаимодействия» – системы сопряжения индивидуальности субъекта с социальными структурами, процессами, другими субъектами. Эти стили характеризуют особенности соучастия, взаимодействия человека с другими в социальных и социотехнических системах (стили руководства, педагогической деятельности).

г) «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 [12].

Проблема стиля субъекта может и должна рассматриваться в единстве с другими стилевыми проявлениями – когнитивным, эмоциональным и психомоторным стилем, индивидуальным стилем деятельности, поведения, стилем жизни в целом, то есть как единый стилевой цикл. При таком подходе становятся более очевидными как факторы специфической детерминации стиля, так и его специфических проявлений в индивидуальной и совместной деятельности, что значительно облегчает задачи коррекции стилей субъектов и согласования их индивидуальностей в организационных структурах.

В целом, индивидуальный стиль можно рассматривать как психологическую систему, обеспечивающую встречу человека с самим собой (как индивидом, субъектом, личностью, индивидуальностью), как оптимальное согласование индивидуальности человека с условиями (требованиями учебной или профессиональной деятельности, индивидуальностью партнеров и многими другими), как психологическую систему активной индивидуальной адаптации человека к среде в ряду разных стилевых проявлений.

Обратим внимание на качественную особенность феномена «стиль», отличающую его от других психологических образований. Стиль – не «черта», не «тип», не «характеристика». Стиль есть динамичная психологическая система активной адаптации субъекта к условиям среды. В качестве внешних условий могут выступать особенности профессиональной деятельности субъекта, корпоративной культуры организации, требования вышестоящего руководства, межличностные отношения в коллективе, равно как и методики обучения или тренировки, реализуемые данным преподавателем, и многое другое. Словом, все то, что может быть объективно- или субъективно значимыми факторами для жизнедеятельности данного человека. Вероятно, разные стили представляют собой результат интегрирования более частных стилей по принципу вложенных систем [28].

Таким образом, проанализировав ряд исследований по проблеме индивидуального стиля деятельности, можно сделать вывод, что индивидуальность в системе качеств человека занимает одно из центральных

мест, выступая как интегральный феномен, своеобразно проявляющийся на разных ступенях личностной зрелости человека. Продвижение человека к вершинам его личностного и профессионального развития сопряжено с постоянными процессами интеграции, с одной стороны, индивидуально-психологических особенностей человека – с другой, интеграции его индивидуальности с совокупностью условий среды, профессиональной деятельности в частности, и формирования его индивидуального стиля (деятельности, жизнедеятельности). «Деятельностная» и «поведенческая» линии развития человека взаимосвязаны; «внешние» условия проявляются через «внутренние» (Рубинштейн С.Л.). Интегрируясь и синтезируясь в «стиль», психические качества субъекта сами выступают как его новые «внутренние» условия, как новая причина дальнейшего развития личности и субъекта деятельности.

## **1.2 Психологическая характеристика профессиональной деятельности сотрудников телекоммуникационной компании**

Публичное акционерное общество «Мегафон» – компания цифровых возможностей, занимающая ведущие позиции на телекоммуникационном рынке в России. Компания и её дочерние предприятия оказывают услуги во всех регионах России, в республиках Абхазия, Южная Осетия и Таджикистан. По итогам 2017 года общая абонентская база насчитывала более 77 миллионов человек.

Акции компании торгуются на бирже в г. Москве и г. Лондоне с 2012 года, в июне 2014 г. ценные бумаги «МегаФона» внесены в высший котировальный список Московской биржи. «МегаФон» – одна из компаний с самым высоким кредитным рейтингом как в российской телекоммуникационной отрасли, так и в России в целом.

Основными акционерами компании «МегаФон» являются компании группы USM Holdings Limited (около 56,32 %) и компании группы Газпромбанк (около 18,79 %). Остальные акции принадлежат 100 % дочернему обществу Компании (3,92 %); акции, находящиеся в свободном обращении на публичном

рынке, составляют приблизительно 20,97 % от общего количества размещённых акций [56].

За более чем 20 лет работы на российском рынке МегаФон прошёл колоссальный путь от небольшого регионального оператора связи до одного из крупнейших в России и абсолютного лидера на сегодняшний день в области мобильной передачи данных. За это время индустрия мобильной связи претерпела кардинальные изменения, как в плане развития технологий, так и в отношении потребностей клиентов. На сегодняшний день компания является лидером в области мобильной передачи данных. Достичь таких высоких результатов помогла устойчивая бизнес-модель и чёткая стратегия, которая обеспечила высокую конкурентоспособность и стабильное создание стоимости для акционеров. На каждом этапе своей истории МегаФон шёл по пути умного роста и внедрения инновационных технологий – будь то в технологических решениях, маркетинге, организации внутренних процессов или работе с абонентами.

Основными видами деятельности крупной телекоммуникационной компании национального масштаба ПАО «Мегафон» в соответствии с Уставом и полученными лицензиями являются:

- а) предоставление услуг электросвязи;
- б) разработка, внедрение, эксплуатация и развитие сетей связи на территории Российской Федерации, а также управление сетями связи на территории Российской Федерации;
- в) оказание услуг присоединения сетей электросвязи и услуг по пропуску трафика.

Кроме основных, можно выделить и дополнительные виды деятельности компании. Рассмотрим их более подробно.

ПАО «Мегафон» осуществляет иные виды деятельности, в частности: предоставление облачных телекоммуникационных услуг; прочих телекоммуникационных услуг; проведение проектных, строительномонтажных, пуско-наладочных работ по созданию и эксплуатации объектов,

сооружений и систем связи; установка, эксплуатация и техническое обслуживание технологического и телекоммуникационного оборудования; выполнение инженерных изысканий и всех видов проектных работ; выполнение функций генерального подрядчика; реализация инвестиционных проектов; проведение научных исследований в области связи, а также внедрение и использование результатов, полученных в ходе таких исследований; осуществление операций, связанных с недвижимостью, а также строительство, реконструкция, реставрация и эксплуатация зданий и сооружений, объектов жилья, социального, культурного, бытового назначения, транспортных коммуникаций; торговая и рекламная деятельность, связи с общественностью; проведение работ с использованием сведений, составляющих государственную тайну, осуществление мероприятий и (или) оказание услуг в области защиты государственной тайны; осуществление других видов деятельности по оказанию прочих услуг [56].

В данной организации существуют профессии различного профиля, поэтому персонал по выполняемым функциям разделен на 3 блока – Коммерческий, Технический и Административный блоки. Рассмотрим каждый блок профессий более подробно.

По типологии Е.А. Климова, классифицирующей профессии по предмету труда, большая часть профессионалов группы Коммерческого блока относится к типу «Человек – Знаковая система». Здесь главный, ведущий предмет труда – цифры, формулы, таблицы. Автор относит к данному типу следующие профессии: экономист, бухгалтер, статист, аналитик и другие. Большинство профессий данного типа связано с переработкой информации [25].

Профессионал в области «Человек – Знаковая система» должен обладать такими характеристиками, как: хорошая оперативная и механическая память; способность к длительной концентрации внимания на отвлеченном (знаковом) материале; хорошее распределение и переключение внимания; точность восприятия, умение видеть то, что стоит за условными знаками; усидчивость, терпение; логическое мышление. Также от специалистов требуются

эмоциональная устойчивость, чувство слова, контекста. Важны скрупулезность, аккуратность, систематичность в работе без откладывания выполнения задач, особое уважительное отношение к принятым правилам [26].

Главная, исходная форма психического отражения (на уровне ощущений и восприятий) – образная. Это означает, что в ощущениях и восприятиях отражается объект, предмет или событие при непосредственном воздействии их на органы чувств человека. Более сложный уровень отражения – представления, которые возникают без непосредственного воздействия предметов на органы чувств человека. К этому уровню относится образная память, которая фиксирует и воспроизводит образы, возникшие при восприятии. К нему же относится и воображение, в процессе которого создаются новые образы путем трансформации и комбинации сохранившихся в памяти образов.

И наконец, уровень вербально-логического мышления. Это речемыслительный процесс. На этом уровне окружающий мир отражается в понятиях. Человек оперирует понятиями и логическими приемами, сложившимися в историческом развитии человечества. Он выходит за рамки индивидуального опыта, подключая огромный багаж знаний, выработанных человечеством. Здесь человек оперирует абстракциями и обобщениями, зафиксированными в знаках и знаковых системах.

Многие научные понятия отличаются крайне отвлеченным, абстрактным характером. Так, при изучении в курсе физики микромира не существует адекватных содержанию объектов микромира зрительных образов. При усвоении этих теоретических абстракций используются графические модели, отражающие не чувственно воспринимаемые объекты реальной действительности, а лежащие в их основе абстрактные математические зависимости (модель строения атома, ядерной реакции) [27].

В чем же различие образа и знака? В чем специфика регуляции деятельности знаками и знаковыми системами? Оригинал отражения и в том и в другом случае – предмет, процесс, явление объективной действительности.

Оригинал и носитель отражения (образ, знак) ничего общего не имеют по физическим, химическим и иным свойствам. Но образ и знак потому-то могут регулировать деятельность человека, что и тот и другой находятся в определенной связи со свойствами отражаемого объекта. Образ, так или иначе, воспроизводит оригинал. Он его копия, слепок. И в нем отражается единичное, конкретное явление, притом отраженное субъективно, то есть зависимое от того, кто его воспринимал. Знак же заменяет оригинал, но связь между ними условная. Чувственная форма знаков не имеет физического подобия с обозначаемым объектом. Знак фиксирует познанную сущность, общее, абстрактное, очищенное от субъективности. Именно при помощи знаковой системы человек управляет своим поведением, совместной с другими людьми деятельностью. В знаковой форме фиксируются накапливаемые знания, при ее помощи человек овладевает общественным опытом, человеческой культурой.

Из сказанного ясно, что знаки, знаковые системы являются средством информации, которой обмениваются люди в процессе своей жизнедеятельности. Следовательно, рассмотрим профессии, где информация, выраженная в знаковых системах, является основным объектом и результатом труда [26].

Корректоры, библиографы, архивисты, лингвисты, историки, математики, физики и химики, лаборанты различного профиля, инженеры-проектировщики и т. п. не производят материальных вещей. Академик А.И. Берг утверждал, что для производства продукции необходимы три компонента: вещество, энергия, информация. Резкое отставание хотя бы одного из них приведет к уменьшению национального дохода. Но... для быстрого и устойчивого роста национального дохода, говорит А.И. Берг, количество вещества может расти медленнее, чем растет доход, количество энергии – несколько быстрее, чем национальный доход. Количество же вырабатываемой и потребляемой информации должно расти гораздо быстрее национального дохода. Чтобы увеличить национальный доход на 2, 3, 4 %, надо обеспечить прирост информации на 4, 9, 11 %.

Ученые математики, физики, химики обеспечивают прирост информации.

Лингвисты, историки, философы преумножают эту информацию. Подборщики справочного и информационного материала, инженеры по научно-технической информации, инженеры патентных отделов, статистики, экономисты, библиографы, архивисты и другие собирают информацию, перерабатывают ее, хранят и доводят до потребителей.

Осуществлять обмен информацией помогают связисты (почтовые работники, телефонисты, телеграфисты, радиооператоры).

Современная психология (Якиманская И.С. и др.) установила, что научно-технический прогресс привел к тому, что процесс управления автоматически действующими техническими объектами и технологическими процессами получил опосредованный характер. В целом ряде профессий человек имеет дело не с реальными объектами, а с их заменителями на панелях, пультах управления, макетах, на которых воспроизводится различного рода условная сигнализация, либо воспроизводящая реальные свойства управляемых объектов, либо обозначающая их с помощью системы символов и знаков (букв, цифр, условных знаков). Эта тенденция схематизации, формализации изображений широко распространяется в промышленности. Она же главенствует в проектировании, в составлении технологической документации, где увеличивается количество унифицированных и стандартизированных типовых условных знаков и обозначений. В черчении все больше и больше знаковые модели условно заменяют предмет изображения, утрачивая какую-либо наглядную аналогию с этим предметом, и обозначают скрытые от непосредственного наблюдения структурные особенности предметов [34].

Такая же тенденция наблюдается во многих отраслях науки, особенно в языкознании, в химии, в физике, в математике, где используются формализованные средства выражения знаний об изучаемых объектах и процессах. Вместо применяемых в прошлом формулировок, словесных пояснений, определений все более широко используются модели процессов и явлений в виде математических выражений (формул, уравнений, символов) и в виде пространственных схем (диаграмм, графиков, номограмм).



Таким образом, работа в соответствующих сферах производственно-технической деятельности, в проектировании, при создании новых технологий, в научной сфере требует от человека, кроме знаний и умений, оперирования различными знаковыми системами и динамическими пространственными образами, так как сигналы-символы в большинстве своем отображают управляемый объект в виде целостной пространственной структуры. Эта структура не изображает свойства объекта, в ней в виде условной картины отражаются связи и соотношения, которые непосредственно обнаружены быть не могут. Все это позволяет выделить в отдельный тип «Человек – Знаковая система» профессии, характеризуемые некоторыми сходными психологическими особенностями.

Специалисты, работающие со знаковыми системами, находятся на всех направлениях научно-технического прогресса у их истоков: они готовят и хранят информацию, анализируют ее и доводят до потребителя, создают теоретические основы для усовершенствования машин, механизмов, технологических процессов, организации производства, конструируют эти машины и механизмы, создают электронно-вычислительную технику и разрабатывают направления ее внедрения в научную деятельность, проектирование, производство, здравоохранение и культуру [37].

Особенности саморегуляции представителей этого типа профессий состоят в том, что очень важна их способность сосредоточенно работать в условиях внешних помех, стресса, от которых полностью избавиться невозможно – то есть должны обладать стрессоустойчивостью. Здесь также важны такие качества, как способность контролировать ход и правильность своих умственных действий; усидчивость, настойчивость, терпение. Важно очень строго следовать принятым правилам действия. Важна умственная работоспособность, физически же данный труд чаще всего не тяжелый [34].

Специалисты Технического блока, по классификации Е.А. Климова, относятся к группе профессий типа «Человек – Техника». Остановимся на описании этого типа профессий более подробно, ведь основная деятельность

компании связана с техникой, техническим обслуживанием, поэтому, в общем плане, специалистов данного предприятия можно, так или иначе, отнести группе профессий данного типа.

Здесь главный, ведущий предмет труда – технические объекты (машины, механизмы), материалы. Сотрудники данного типа, выполняют следующие виды деятельности: создание, монтаж, сборка технических устройств (специалисты проектируют, конструируют технические системы, устройства, разрабатывают процессы их изготовления; из отдельных узлов, деталей собирают машины, механизмы, приборы, регулируют и налаживают их); эксплуатация технических устройств (специалисты работают на технических средствах, управляют транспортом, автоматическими системами); ремонт технических устройств (специалисты выявляют, распознают неисправности технических систем, приборов, механизмов, ремонтируют, регулируют, налаживают их).

Труд работников здесь направлен не только на технику, но все же ведущий предмет профессионального внимания – область технических объектов и их свойств. Также наряду с творческим подходом к делу в области техники, от человека требуется высокая исполнительская дисциплина [26].

Профессионал в области «Человек – Техника» должен иметь широкий кругозор в области естественных науки, прежде всего в физике, химии, математике и сопряженных с ними областях научно-технического знания. Особая осведомленность требуется в области свойств предметов труда, условий и средств их преобразования. Также работник должен обладать быстротой движений, хорошей координацией и обдуманностью действий, наличием многообразных двигательных навыков, ручной умелостью [27].

В области познавательных процессов – это повышенные требования к вниманию, его сосредоточению, распределению, переключению. Как правило, высоки требования к зрению, линейному и объемному глазомеру, слуху, обонянию, осязанию, мышечной чувствительности. Высоки требования к самым разным формам и видам памяти, мышления. Особенно часто требуется

хорошее мысленное оперирование предметами в пространстве [25, с. 267].

Важно хорошее понимание принципов работы, функционирования машин, механизмов, электрических, электронных схем, устройств. Ценится способность принимать оптимальные решения в короткие сроки, выполнять весь объем работы без проволочек. Требуется эмоциональная сдержанность, высокая стрессоустойчивость (включающая компоненты: интернальный локус контроля, низкая личностная и ситуативная тревожность, адекватная самооценка, мотивация достижения успеха, средний уровень сензитивности), умение анализировать свое состояние и факторы внешней среды, повышенное чувство (а не просто понимание) ответственности. Важны деловитость, способность самостоятельно работать при ограниченных контактах с коллегами и ограниченном времени выполнения, аккуратность и добросовестность, уравновешенность [26].

Сотрудники Административного блока занимаются различными видами деятельности, но одной из приоритетной является деятельность по взаимодействию с людьми. Поэтому, согласно классификации Е.А. Климова, специалистов этого блока можно отнести к профессионалам типа «Человек – Человек». Предметом труда для данного типа профессий являются люди.

Представители профессий этого типа умеют руководить группами, коллективами, сообществами людей (придавать некоторую упорядоченность общественным процессам сообразно поставленным целям), учить и воспитывать людей того или иного возраста, лечить, осуществлять полезные действия по обслуживанию различных потребностей людей (материальных, духовных, социальных).

Исполнительно-двигательная сторона труда имеет в профессиях этого типа следующие особенности: это, прежде всего, речевые действия. Говорение не обходится без речедвигательных навыков: говорить профессионально надо так же учиться, как учатся делать сальто или водить сварочным электродом. Далее, это выразительные движения (мимика, пантомимика) и, кстати говоря, выразительные свойства внешности и даже одежды (скажем, полагают, что

экскурсовод более успешен, если он при прочих равных условиях элегантен). В некоторых профессиях рассматриваемого типа (медицинских) предъявляются особые и высокие требования к точности и координации собственно рабочих движений (достаточно вспомнить хирургов разных профилей и комментарии станут излишними) [38].

Особенности познавательной деятельности представителей профессий этого типа во многом определяются сложностью и текучестью, нестандартностью предметов рассмотрения, воздействия, поиска, принципиальной нечеткостью границ, разделяющих социальные явления. Очень важным является умение слушать (не перебивая) и слышать, понимать другого человека, и именно его внутренний мир, а не приписывать ему то, что нам самим бы пришло в голову в его положении. Среди требований к качеству исполнительно-двигательных проявлений на первом месте стоят требования не только к письменной, но и к устной речи – ее четкости, отдельности, удобному для слушателя темпу, связности и, конечно, ясности, понятности содержания высказываний, реплик. Самое главное в области познавательных процессов представителей рассматриваемого типа профессий, конечно, не острота зрения или слуха, а своеобразная душеведческая направленность ума. Важны наблюдательность к проявлениям чувств, ума и характера человека, к его поведению, умение или способность мысленно представить, смоделировать именно его внутренний мир, а не приписать ему свой собственный или иной, знакомый по опыту или по газетам.

И еще важен оптимистический проектировочный подход к человеку, основанный на уверенности, что человек всегда может стать лучше. Технический стереотип приписывания качества, «сорта» раз и навсегда здесь обычно неуместен.

Требуется и очень важна способность сопереживать другому человеку (сострадать и порадоваться). Важная особенность эмоционального склада личности сводится к способности заново, вновь и вновь переживать те события, о которых не в первый уж раз ведется речь, и передавать слушателям свое

отношение к ним. Важны наблюдательность по отношению к поведению, проявлениям душевной деятельности человека, отзывчивость, доброжелательность, готовность бескорыстно прийти на помощь другому существу, искренняя и деятельная обеспокоенность судьбами [38].

Профессия (специальности), где взаимодействие происходит в системе «человек-человек» в решающей степени обусловлена сформированностью у него таких качеств как:

- стремление к общению;
- умение легко вступать в контакт с незнакомыми людьми;
- устойчивое хорошее самочувствие при работе с людьми;
- доброжелательность, отзывчивость;
- выдержка, умение сдерживать эмоции;
- способность анализировать поведение окружающих, понимать намерения и настроения других людей, способность разбираться во взаимоотношениях других людей, умение улаживать разногласия между ними, организовывать их взаимодействие;
- умение слушать, учитывать мнение другого человека;
- способность владеть речью, мимикой, жестами;
- аккуратность, пунктуальность, собранность;
- знание психологии людей.

Профессионально важными качествами специалиста в системе «человек-человек» являются, прежде всего, личностные компоненты деятельности. То есть для составления прогноза в этой системе необходимо оценить эмоционально-волевую сферу, коммуникативную и организаторские способности. Сотрудники занимаются правовой защитой, обслуживанием клиентов, подбором, обучением, развитием персонала, управлением и информационным обслуживанием компании, и другими видами деятельности.

Специалисты в данной сфере должны обладать доброжелательностью, отзывчивостью, спокойствием, выдержкой, эмоциональной устойчивостью. Они также должны умело устанавливать и поддерживать деловые контакты, понимать

состояние и настроение других людей, влиять на других в мягкой форме, при этом должны обладать развитыми коммуникативными навыками, признавать значимость и уважать своеобразие личности каждого человека [26].

В дополнении к вышесказанному следует отметить, что каждый специалист данного типа профессий должен иметь и уметь пользоваться такими качествами, как независимость, настойчивость, уверенность в себе и своих силах, высокие интеллектуальные способности, высокая скорость и качество работы, безошибочность, отсутствие проволочек в выполняемой деятельности, креативность, общительность, предприимчивость, сензитивность, высокое сопротивление усталости, высокая стрессоустойчивость и помехоустойчивость, гибкость, способность к волевой регуляции и так далее [7].

Таким образом, услуги компании связаны с различными видами деятельности, но так как главными являются все виды традиционных и современных услуг связи на территории Российской Федерации: местная, внутризоновая телефонная и телеграфная связь, IP-телефония; передача данных и услуги сети Интернет; предоставление в аренду каналов связи и физических линий; интерактивное телевидение, продажи пакетов услуг и работы с клиентами, сотрудников предприятия можно отнести по классификации Е.А. Климова к профессии типа «Человек – Техника» и «Человек – Человек». Поэтому они должны быть ориентированы на действие, на взаимодействие с клиентами, уметь продавать услуги, принятие решений, должны обладать высокой стрессоустойчивостью, самостоятельностью, добросовестностью, выполнять всю деятельность вовремя.

### **1.3 Факторы, влияющие на развитие индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании**

Индивидуальный стиль деятельности (далее – ИСД) в широком понимании отображает всю систему отличительных признаков деятельности данного человека, обусловленную его индивидуально-личностными особенностями. Индивидуальный стиль деятельности проявляется на

поведенческом уровне (доступном внешнему наблюдателю) в форме устойчиво повторяющихся приемов и способов деятельности, выбранных субъектом, в форме своеобразной временной организации действий, в качественных особенностях продукта деятельности [33].

Могут быть выделены и внутрисубъектные особенности ИСД (типичные стратегии деятельности, своеобразные особенности функционирования в деятельности, обусловленные свойствами индивидуальности, разная субъективная значимость компонентов деятельности, своеобразие форм сознательного контроля, саморегуляции действий, состояний (Климов Е.А., Моросанова В.И. и др.).

Индивидуальный стиль деятельности выполняет функцию приспособления человека к требованиям деятельности с учетом свойств его индивидуальности (Носкова О.Г.) и представляет собой систему индивидуально-своеобразных приемов, обеспечивающих успешное выполнение человеком определенной деятельности. Учет и формирование ИСД является важной задачей трудового обучения, так как оно теснейшим образом связано с развитием профессиональных способностей и профессиональной пригодности. Связь между индивидуальным стилем и профессиональной пригодностью необходимо учитывать уже при проведении профориентационной работы с молодежью. Проектирование трудового пути учащихся предполагает выявление их индивидуальных особенностей и прогнозирование на этой основе индивидуально-своеобразных способов деятельности в зависимости от требований профессий [34].

Проблемы индивидуального стиля имеют непосредственное отношение к решению важных практических задач. Особое значение приобретает задача выявления условий, обеспечивающих управление формированием индивидуального стиля. Знания о строении и внутренней организации ИСД являются существенной предпосылкой для индивидуализации подхода при обучении труду.

Е.А. Климов в структуре индивидуального стиля выделяет две группы

особенностей: первая группа, образующая ядро стиля, включает в себя особенности, которые проявляются произвольно или без заметных усилий, базируется на свойствах нервной системы; вторая группа, образующая «пристройку» к ядру, включает в себя особенности, которые вырабатываются в результате сознательных или стихийных поисков. В ядро включаются две категории особенностей: одни благоприятствуют успеху, другие препятствуют ему. Последние «обрастают» компенсаторными механизмами. В «пристройку» к ядру стиля также входят две категории особенностей: одни связаны с использованием положительных возможностей субъекта, другие имеют компенсаторное значение. В соответствии с этим в структуре стиля выделяются механизмы адаптации и компенсации. Структура индивидуального стиля характеризуется особенностями соотношения ориентировочной, исполнительной и контрольной деятельности [26].

Хотя механизмы адаптации и компенсации играют очень важную роль в индивидуальном стиле, они не всегда обеспечивают достижение необходимого результата деятельности. Кроме этих механизмов, существенное значение имеют особые механизмы, обеспечивающие выполнение трудовых действий в оптимальных границах (Щукин М.Р.). Необходимость доведения характеристик трудовых действий до таких границ связана с тем, что в ряде случаев некоторые негативные особенности деятельности, обусловленные свойствами нервной системы, невозможно компенсировать другими особенностями, а также с тем, что благоприятные возможности человека не всегда реализуются в трудовой деятельности. Так, М.Р. Щукиным обнаружено, что инертность нервной системы может иметь явно нежелательные проявления, выражающиеся в чрезмерной растянутости выполнения как отдельных операций и действий, так и заданий в целом. Отмеченная особенность может закрепиться, стать привычной и в конечном счете отрицательно влиять на уровень производительности труда. Наряду с этим некоторые подвижные субъекты деятельности проявляют торопливость, что выражается не только в быстром темпе деятельности, но и в недостаточной тщательности выполнения действий



и ослабленном контроле. Редкое выполнение контрольных действий в ряде случаев приводит к ухудшению качественных показателей работы. Недостатки в выполнении контрольных действий наблюдаются и у инертных лиц, они проявляются в многократных повторениях отмеченных действий и медленном их выполнении.

Описанные случаи следует характеризовать как нерациональный индивидуальный стиль, или псевдостиль (Щукин М.Р.), так как особенности выполнения тех или иных трудовых действий явно выходят за пределы оптимальных границ, что приводит к низким или односторонним результатам (низкая производительность при высоком качестве или наоборот).

В индивидуальном стиле наряду с механизмами адаптации и компенсации Щукин выделяет механизмы коррекции. Благодаря этим механизмам в одних случаях особенности выполнения трудовых действий ограничиваются, а в других – «подтягиваются» до определенного уровня [55].

Индивидуальный стиль деятельности связан, прежде всего, с выделением индивидуально-своеобразных приемов деятельности, характеризующих разные ее стороны. Во многих исследованиях в первую очередь отмечают типологически обусловленные особенности выполнения исполнительных и ориентировочных действий: лица с подвижной и лабильной нервной системой обладают повышенными скоростными возможностями в выполнении различных действий, а лица с инертной нервной системой обладают благоприятными возможностями для выполнения медленных и однообразных действий. Кроме того, у инертных лиц и лиц со слабой нервной системой наблюдается развернутая ориентировочная деятельность. Таким образом, у одних лиц имеются более благоприятные возможности для достижения высокой производительности труда, а у других – для достижения высокого качества. Однако благодаря использованию механизмов компенсации и коррекции обеспечивается достижение высоких результатов по обоим названным показателям деятельности.

Особенности выполнения исполнительных и ориентировочных действий

занимают центральное место в системе трудовых приемов, так как они в первую очередь влияют на результаты деятельности. Вместе с тем эти результаты зависят и от особенностей деятельности, относящихся к другим ее сторонам.

У субъектов труда обнаруживается избирательность в отношении различных ситуаций и заданий, базирующаяся на тенденции создавать более удобные, соответствующие своим индивидуальным особенностям условия деятельности. Так, лица с подвижной и лабильной нервной системой склонны варьировать, разнообразить работу, в то время как представители инертной нервной системы охотно выполняют задания, требующие однообразных многократных действий.

Еще одна сторона деятельности, в которой обнаружены типологически обусловленные различия, связана с организацией рабочего места. Если у инертных наблюдается склонность заранее расположить инструмент и приспособления в определенном и привычном порядке и запастись материалом, то у подвижных в расположении инструмента и обеспечении будущей работы строгой организации не наблюдается. Эти особенности, несомненно, связаны с тенденцией создавать удобные условия деятельности [34].

Индивидуальные особенности существуют также в соблюдении предъявляемых к работе требований (в том числе и правил техники безопасности). Лица с инертной и слабой нервной системой более тщательно и пунктуально выполняют эти требования, в то время как у лиц с подвижной и сильной нервной системой наблюдаются более частые отступления от них. Это, естественно, приводит к более частому возникновению ошибок и брака в работе.

Трудовые приемы зависят не только от свойств нервной системы. Проявления этих свойств испытывают на себе влияние мотивов и отношений личности. Известно, что сильная мотивация способствует ограничению отрицательных проявлений свойств нервной системы и темперамента. Положительное отношение к деятельности, высокий уровень мотивации

способствуют более полному использованию благоприятных, типологически обусловленных возможностей, облегчают компенсацию недостаточно выраженных особенностей и позволяют доводить характеристики трудовых приемов до требуемых оптимальных границ.

Типологически обусловленные особенности деятельности, обеспечивающие достижение высокого успеха, активизируют мотивационную сферу и закрепляют положительное отношение к работе. Таким образом, взаимодействие между свойствами личности и свойствами нервной системы имеет непосредственное отношение к управлению формированием индивидуального стиля трудовой деятельности, в связи с чем возникает необходимость в учете психологических механизмов, обеспечивающих это взаимодействие [40].

Одним из таких механизмов является эмоциональный фактор. В индивидуальном стиле он выступает в нескольких аспектах. Во-первых, эмоциональное состояние является показателем соответствия выполняемых действий, заданий, а также ситуаций деятельности типологическим особенностям человека. Во-вторых, в зависимости от свойств нервной системы ситуации напряжения (возникновение неполадок в работе, контрольная работа) по-разному влияют на деятельность. Если у лиц с сильной и подвижной нервной системой в этих ситуациях деятельность улучшается, то у лиц со слабой и инертной системой – ухудшается. В-третьих, индивидуальное своеобразие в эмоциональных реакциях определяется устойчивыми эмоциональными качествами, связанными с типом нервной системы и темперамента (тревожность, высокая или низкая эмоциональная возбудимость). Эти качества могут существенно обуславливать особенности трудовых приемов. В частности, повышенная тревожность, характерная для лиц со слабой нервной системой, выступает как фактор, способствующий более развернутому проявлению ориентировочных действий.

Другими компонентами индивидуального стиля, играющими связующую роль между личностным и нейродинамическим уровнями индивидуальности,

являются самооценки и установки. У лиц с противоположными типологическими особенностями были обнаружены достаточно отчетливые различия в самооценках и установках: подвижные в целом оценивают себя выше, чем инертные. Особенности в самооценках и установках требуют проведения дифференцированной работы с обучающимися с целью нейтрализации внушенных негативных оценок своих динамических качеств, формирования уверенности в своих возможностях, показа достоинств и недостатков в работе, создания благоприятного эмоционального фона при критическом анализе деятельности, перестройки неправильных установок. Такая работа способствует более глубокому осознанию выполняемой деятельности и созданию установок на овладение рациональными трудовыми приемами, обеспечивает положительную мотивацию в учебно-производственной деятельности [42].

Таким образом, индивидуальный стиль представляет собой систему приемов работы, характеризующих различные стороны деятельности: особенности выполнения исполнительных и ориентировочных действий, выбора ситуаций и заданий, организации рабочего места, подготовки к работе и соблюдения предъявляемых требований. В качестве определяющего компонента в этой системе выступают особенности выполнения исполнительных и ориентировочных действий. В основе системы трудовых приемов лежат механизмы адаптации, компенсации и коррекции. Своеобразие выполнения трудовых действий, их соотношение и взаимосвязь обусловлены влиянием свойств различных иерархических уровней индивидуальности, прежде всего личностного и нейродинамического уровней. В качестве связующих звеньев между этими уровнями выступают такие компоненты индивидуального стиля, как эмоциональный фактор самооценки и установки. Они позволяют осуществлять направленное влияние свойств личностного уровня (как вышележащего) на проявления свойств нервной системы (как нижележащего уровня) [55].

Индивидуализированные рекомендации психологов в процессе

профессионального консультирования должны быть направлены, во-первых, на максимальное использование благоприятных типологически обусловленных возможностей, во-вторых, на компенсацию нежелательных проявлений свойств нервной системы и, в-третьих, на коррекцию трудовых действий с целью доведения их характеристик до оптимальных границ. Недостаточное внимание к индивидуальным особенностям выполнения трудовых приемов может привести к появлению псевдостигля, препятствующего успешному выполнению деятельности.

Важно также учитывать индивидуальные различия в овладении трудовыми умениями и навыками. Скоростные свойства нервной системы (подвижность и лабильность) существенно влияют на динамику овладения профессиональными умениями и навыками.

Е.А. Климов отмечает, что эффективный стиль трудовой деятельности не формируется сам собой, дается нелегко, требует поисков. Индивидуальный стиль деятельности может быть сформирован (по Мерлину В.С.) при условии существования в деятельности «зоны неопределенности» в выборе способов, приемов выполнения задач, форм временной организации деятельности. Если деятельность жестко регламентирована по способам и временному режиму выполнения, субъект деятельности вынужден действовать по предписанию и его продуктивность будет в большей мере зависеть от наличия у него требуемых деятельностью индивидуальных свойств, возможности приспособления его будут ограничены. И наоборот, чем больше зона неопределенности, тем в большей мере успех деятельности будет определяться умением субъекта выбрать, создать максимально приспособленный для данной деятельности стиль поведения, в котором можно учесть собственные преимущества и недостатки и добиться эффективного выполнения поставленных целей [26].

К.М. Гуревич выделил два типа профессий. К профессиям первого типа он отнес виды деятельности, в которых либо отсутствует зона неопределенности, то есть жестко заданы способы выполнения, либо

неопределенность слишком высока (профессиональные задачи очень разнообразны, в профессиональном обучении нельзя подготовить человека к их успешному выполнению, отсутствует алгоритм правильного точного действия, который мог бы стать основой обучения), либо деятельность выполняется в экстремальных условиях, либо деятельность требует трудно развиваемых свойств индивидуальности. Успех в этих профессиях обусловлен природно заданными свойствами индивидуальности, в связи с чем для обеспечения высокопродуктивной деятельности полезен профессиональный отбор. Эти случаи соотношения требований профессии и субъекта труда К.М. Гуревич называет абсолютной профессиональной пригодностью.

В профессиях второго типа степень разнообразия профессиональных задач невысокая, может быть выработан алгоритм успешного выполнения задач. При этом существует известная «зона неопределенности», позволяющая выбрать оптимальные внутренние и внешние способы деятельности, компенсирующие ограничения и опирающиеся на преимущества индивидуальных свойств субъекта. Для профессий второго типа К.М. Гуревич предлагает использовать термин «относительная профессиональная пригодность», означающий, что успех деятельности может быть обеспечен ИСД, сформированным в профессиональном обучении и в ходе профессиональной адаптации.

Несмотря на то, что стиль меняется в процессе приспособления субъекта к требованиям деятельности, среде ее протекания, к особенностям партнеров по деятельности, существуют и универсальные формы стиля как устойчиво повторяющиеся формы адаптации субъекта к разным условиям среды, деятельности [50].

В целом индивидуальный стиль деятельности понимается как гибкая, вариативно-изменяющаяся функциональная система, «имеющая определенные качественно-количественные границы» (Толочек В.А.), в частности границы субъективно удобных и неудобных способов, режимов работы, границы эффективных и неэффективных приемов деятельности. Удобные способы и

приемы деятельности применяются субъектом и закрепляются, так как помогают достичь цели комфортно и в сопровождении положительных эмоций. Неудобные способы также входят в индивидуальный стиль деятельности, но только для того, чтобы быть отвергнутыми [51].

В большинстве случаев индивидуальный стиль деятельности формируется у субъекта деятельности стихийно. Однако варианты ИСД могут быть скорректированы в рамках специально организованных тренингов либо могут стать образцом для начинающих работников как примеры успешных форм профессиональной адаптации.

В психологии и педагогике имеется достаточно большое количество исследований, посвященных изучению различных аспектов индивидуального стиля деятельности. Проблемы стилевой проблематики изучались на разной методологической основе. Условно можно выделить несколько направлений, в рамках которых проводились исследования по данной проблеме.

На основе достижений дифференциальной психофизиологии и психологии изучались типологические свойства нервной системы как «природной» детерминанты стиля. Данной точки зрения придерживались следующие ученые – Н.В. Блохина, З.И. Вяткина, Е.А. Климов, В.С. Мерлин, Н.И. Петрова, Л.С. Подымова и другие. Под стилем в этих исследованиях понимается «обусловленная типологическими особенностями устойчивая система способов деятельности, которая складывается у человека, стремящегося к наилучшему осуществлению данной деятельности». Подчеркивается, что стиль обусловлен, но не фатально детерминирован индивидуальностью субъекта, что он формируется как «интегральный эффект взаимодействия субъекта и объекта», взаимоотношений «объективных требований деятельности и свойств личности» [7].

В контексте теории интегральной индивидуальности (Андрос О.Я., Коротаев А.А., Тамбовцева Т.С., Толочек В.А., Хрусталева Т.М. и др.) стиль рассматривается как единство объективных требований деятельности и индивидуальных свойств различных уровней, как фактор, гармонизирующий

личность профессионала, как важная предпосылка становления педагогического мастерства и удовлетворенности субъекта профессией.

Опираясь на социально-психологическую теорию управления (Коломинский Я.Л., Кан-Калик В.А., Битянова М.Р., Исмагилова А.Г., Максаков А.Ю., Маслова Н.Ф. и др.), ученые исходят из традиционного разделения стилей на демократический, авторитарный и либеральный, добавляя иногда производные от них, смешанные, промежуточные. Ценно то, что предложены типологии стилей руководства и общения с соответствующими характеристиками и методиками диагностики [42].

Многие исследователи (Загвязинский В.И., Кан-Калик В.А., Кузьмина Н.В., Колесникова И.А., Слостенин В.А. и др.) под стилем понимают проявление в своей деятельности личностных качеств, определяющих своеобразие профессионального поведения сотрудника, его мастерство, творческий почерк, предпочитаемые каналы самореализации [21].

В 60-х годах XX века широкое распространение в советской психологии получили исследования, связанные с индивидуальным стилем деятельности. Данный интерес был вызван деятельностным подходом, основателем которого был А.Н. Леонтьев. Очевидно, что основным предметом изучения в стилевой характеристике стал индивидуальный стиль деятельности [3].

Над исследованиями в области индивидуального стиля деятельности работали такие специалисты в области психологии труда, как В.С. Мерлин и Е.А. Климов. Именно Е.А. Климов ввел понятие «индивидуального стиля деятельности». Под индивидуальным стилем деятельности Е.А. Климов понимал «индивидуальную систему приемов и способов действия, которая характерна для данного человека и обеспечивает достижение успешных результатов деятельности».

Индивидуальный стиль деятельности позволяет людям с различными особенностями нервной системы, с разным характером и темпераментом добиваться одинаковой эффективности при выполнении работы разными способами. Например, в своем исследовании по изучению индивидуального



стиля деятельности у ткачих-многостаночниц Е.А. Климов заметил, что ткачихи-меланхолики и ткачихи-сангвиники могут быть одинаково успешны в своей работе, но ткачихи-меланхолики предпочитают профилактику обрыва нити.

Существуют 4 пути приспособления темперамента к требованиям деятельности:

- профессиональный отбор;
- индивидуальный подход;
- формирования положительного отношения к деятельности и соответствующих мотивов;
- формирование индивидуального стиля деятельности [27].

Считается, что именно формирование индивидуального стиля деятельности является основным и наиболее универсальным путем приспособления темперамента к требованиям деятельности, так как именно он помогает людям с различными темпераментами эффективно выполнять одинаковую работу.

Иначе индивидуальный стиль деятельности (ИСД) можно представить как индивидуально-своеобразную систему психологических средств, к которым человек прибегает сознательно или стихийно для наилучшего уравнивания своей (типологически обусловленной) индивидуальности с предметным, внешними условиями деятельности [10].

Индивидуальный стиль деятельности не появляется у человека стихийно, его можно сформировать в процессе обучения и воспитания. Впервые формирование индивидуального стиля деятельности можно заметить еще в дошкольном возрасте. Это формирование происходит при решении игровых задач.

Считается, что общепризнанные формальные признаки ИСД можно разделить на 3 вида:

- устойчивая система приемов и способов деятельности;
- система, обусловленная определенными личными качествами;

- система, являющаяся средством эффективного приспособления к объективным требованиям.

Согласно исследованиям Е.А. Климова можно выделить следующие особенности структуры индивидуального стиля деятельности. Во-первых, существуют такие особенности, которые стихийно возникают на основе имеющихся у человека топологических свойств нервной системы. Эти особенности принято обозначать за ядро ИСД. Они определяют первый приспособительный эффект и определяют направление дальнейшего взаимодействия со средой.

Вторая группа является дополнением первой группе. Данная группа особенностей вырабатывается в течение сознательных или стихийных поисков. Например, у человека возникает стремление к доведению начатой работы до ее логического завершения, а значит, такую особенность можно рассматривать как своеобразный способ уравнивания со средой.

Среди особенностей структуры ИСД можно выделить следующие:

а) особенности, составляющие ядро индивидуального стиля. Среди них так же выделяют особенности, благоприятствующие успеху, и особенности, мешающие успеху. Первые особенности принято обозначать «А», вторые – «Б». Отметим, что данное деление на группы можно считать условными, так как в тот или другой момент одна и та же особенность деятельности может оказаться либо в группе «А», либо в группе «Б».

б) однако, в меру наличия у человека типологически обусловленных особенностей деятельности, благоприятствующих успешному ее выполнению, возникают и другие элементы пристройки к ядру стиля, а именно поиски и максимальное использование всех возможностей, которые открываются в связи с этой категорией особенностей деятельности. Следовательно, среди особенностей, являющихся дополнением к ядру индивидуального стиля, можно выделить следующие две категории: особенности, носящие компенсаторные значения («В»), и особенности, связанные с максимальным использованием приспособительных возможностей («Г») [12].

Возможна ситуация, когда под индивидуальным стилем деятельности необходимо понимать интегральный эффект воздействия человека с социальной средой. В этом случае формируется отдельная задача. Как заявлял Е.А. Климов «мы должны в каждом конкретном случае уметь быстро распознать, где есть или где должен быть сформирован индивидуальный стиль, под которым понимается некоторая система индивидуально-своеобразных приемов и способов решения задачи». Для решения этой задачи необходимо выделить систему «субъект – объект» и определить состояние, к которому должна прийти система.

Более того, необходимо выделить существенные условия, от которых будет зависеть достижение цели. Для достижения желаемой цели Е.А. Климов предлагает выделить такие управляющие воздействия, в отношении которых какое-либо типологическое свойство или сочетание свойств является по своему биологическому смыслу противодействующим фактором [27].

В результате проделанных действий, остается всего лишь искать пути управления формированием индивидуального стиля деятельности, путем дополнения необходимых элементов к его ядру. Можно сделать вывод, что формирование индивидуального стиля деятельности позволяет продвинуть личность на более высокий уровень реализации.

Благодаря индивидуальному стилю деятельности возникают новые взаимосвязи между разнообразными индивидуальными свойствами разных иерархических уровней. Опосредующая функция индивидуального стиля относится к разным уровням индивидуальности. В.С. Мерлин считает, изменяя характер связи между разноуровневыми индивидуальными свойствами, индивидуальный стиль создает новую систему свойств. Следовательно, он делает вывод о том, что функцию индивидуального стиля можно считать системообразующей.

Системообразующая функция индивидуального стиля деятельности игнорируется или не учитывается в том случае, когда отсутствует материалистическое понимание диалектической связи объективной

детерминации и субъективной обусловленности деятельности [46].

Целью системообразующей функцией индивидуального стиля В.С. Мерлин считал «одно и то же предшествующее состояние или свойство субъекта в зависимости от действий может быть связано с различными последующими состояниями или свойствами». Поэтому, можно сделать вывод, что индивидуальный стиль деятельности создает новые связи между свойствами субъектов.

Исследование природы индивидуального стиля привели к тому, что зона неопределенности деятельности является необходимой предпосылкой индивидуального стиля и его системообразующей функцией.

В свою очередь зона неопределенности деятельности можно разделить на две категории: объективные условия зоны неопределенности деятельности и субъективные. Так под объективными условиями можно понимать ситуации, когда одни и те же объективные требования могут быть осуществлены при помощи различных промежуточных целей или движений. Субъективные условия характеризуются тем, что субъект в определенных условиях выбирает более или менее адекватные цели или движения, которые в той или иной степени будут соответствовать его индивидуальным особенностям. Таким образом, можно заметить, что выбор тех или иных действий или целей при данных индивидуальных особенностях, характеризует овладение индивидуального стиля деятельности.

В советской психологии было принято выделять несколько уровней индивидуального стиля деятельности. Более низкий уровень принято обозначать за индивидуальный стиль жизнедеятельности. К этому уровню можно отнести режим питания и стиль моторной активности. Разнообразие движений для достижения одной и той же цели характеризуют зону неопределенности моторной активности. Наиболее полно эту зону исследовал Е.А. Климов.

Более высокий уровень индивидуального стиля характеризуется индивидуальной системой операция. Наиболее общий и основной признак

заключается в соотношении ориентировочных, исполнительных и контрольных операций. Данный уровень разбивается на два типа: ориентировочные операции предшествуют исполнительным; предварительная ориентировка кратковременна, а мысленный план имеет схематический характер. В процессе выполнения он значительно расширяется и видоизменяется благодаря частным ориентировочным операциям [50].

Например, исследования показали, что первый тип индивидуального стиля проявляется у старшеклассников во время составления подробного плана для написания сочинения. Второй типа индивидуального стиля проявляется в том, что учеником составляется весьма краткий план, в при написания сочинения он детализируется.

Значимый признак индивидуального стиля деятельности заключается в том, что различные ориентировочные, исполнительные и контрольные операции в нем взаимно связаны и взаимно обусловлены, что выражается в интеркорреляциях между ними [24].

В.С. Мерлин считал, что индивидуальный стиль деятельности представляет собой симптомокомплекс операций, связанный с определенным свойством нервной системы.

В советской психологии говорилось о двух предпосылках, при которых возможно усвоение индивидуального стиля деятельности:

а) зона неопределенности деятельности, при которой одна и та же цель может быть достигнута различными движениями, целями и операциями;

б) стремление субъекта выбрать наиболее подходящую индивидуальную систему движение, операция и промежуточных целей, которая помогла бы добиться максимального успеха, и, которая была бы наиболее согласованной с разноуровневыми индивидуальными свойствами.

По мнению В.С. Мерлина, существует еще один источник, который непосредственно связан с предыдущими двумя предпосылками усвоения индивидуального стиля деятельности. Данный тип отражает социальные отношения и требования общества в целом. Кроме того, этот источник

отражает взаимоотношения в коллективе и требования коллектива.

Наиболее общее социальное условие, от которого зависит зона неопределенности индивидуальной деятельности, – дифференциация условий жизнедеятельности и в степени деятельности социальных групп. Возьмем классовое эксплуататорское общество. Данное общество будет характеризоваться наличием жестких классовых различий как в роли и значении труда в жизни человека, так и в соотношении физического и умственного труда, так и в усвоении различных форм культуры. В этом типе общества границы, в которых человек может применять свою деятельность, жестко определены и труднопреодолимы, только иногда их удается преодолеть. При этом заметим, что преодолеть данную границу могут только единицы из всей массы [30].

Теперь рассмотрим общественные отношения в капиталистическом обществе. Общественные отношения в капиталистическом обществе также ограничивают усвоение индивидуального стиля деятельности. В данном обществе происходит ограничение стремления работника к усвоению наиболее продуктивной системы движений, операций, которые доставляют работнику наибольшее удовлетворение.

На основе выше сказанного, можно утверждать, что в капиталистическом обществе отсутствуют базовые объективные предпосылки для формирования индивидуального стиля деятельности в производственных профессиях. Можно также отметить, что все факторы в капиталистическом обществе дезиндивидуализируют человека.

Более того, научно-технические революции в капиталистическом обществе только усиливают дезиндивидуализацию человека. Так как научно-техническая революция предполагает замещение человеческого труда автоматическими устройствами, то у простого рабочего остается меньше возможностей для движения, поскольку существуют границы в обществе. Поэтому зона неопределенности деятельности, которая обеспечивает свободный выбор действий всем индивидам, сводится к «нулю». В результате

всего вышесказанного, ограничивается возможность развития индивидуального стиля деятельности.

Возникает вопрос, в каком же обществе возможен индивидуальный стиль деятельности? По мнению В.С. Мерлина, индивидуальный стиль деятельности возможен в массовых производственных профессиях, возникающий только в социалистическом обществе. Исследования, проводимые В.С. Мерлином и его коллегами, показали, что, изучая труд ткачих-многостаночниц и других представителей массовых производственных профессий, что индивидуальный стиль деятельности возможен только при условии, что деятельность будет осуществляться с полуавтоматическим управлением. Более того, данные исследования показали, что легче всего с этой работой справляются только ткачихи с подвижными нервными процессами [36].

Но для того чтобы усвоить индивидуальный стиль деятельности, необходим не только правильный тип общества, но и также должны быть созданные правильные условия в коллективе. Наиболее существенное значение для развития инициативности и индивидуальности имеет шкала социальных оценок. Данная шкала может быть более широкой или более узкой. Чем шире шкала социальных оценок, тем в большей степени она стимулирует различные действия, операции, которые необходимы для достижения коллективной цели. В результате можно сделать вывод, чем шире будет эта шкала оценок, тем шире будет зона неопределенности деятельности.

Кроме того, для того чтобы обеспечить широту шкалы социальных оценок необходимо, чтобы существовала сплоченность коллектива. Широта шкалы социальных оценок создает наиболее благоприятные предпосылки для становления индивидуального стиля деятельности. По мнению В.С. Мерлина и его соратников, наиболее благоприятные условия для становления индивидуального стиля деятельности создаются в коллективах с высоким уровнем ценностно-ориентационного единства.

Для того чтобы сформировались благоприятные предпосылки индивидуального стиля деятельности необходимо не только уровень шкалы

социальной оценки, но и за какие именно действия человек подвергается оценке. Также очень существенна частота соотношения положительных и отрицательных оценок. Этот фактор очень эффективен в развитии инициативности и индивидуальности работников. Поэтому можно сделать вывод, что данный фактор является одной из основных предпосылок для формирования индивидуального стиля деятельности [42].

Профессиональная деятельность человека в значительной мере зависит от его индивидуальных особенностей. Индивидуализация, которую можно рассматривать как специфическую форму развития, является также способом.

Индивидуальный стиль вырабатывается на протяжении длительного времени. Скорость его формирования у разных людей может быть разной, но в целом надо учитывать общие закономерности формирования индивидуального стиля. Например, по данным, полученным в рамках возрастной психологии, стабилизация в карьере, предполагающая стабилизацию собственных стилей работы, происходит с 27 до 32 лет [26].

Таким образом, индивидуальный стиль любой деятельности, является средством эффективного приспособления к объективным требованиям деятельности. Основные пути формирования индивидуального стиля могут заключаться:

- а) в максимальном использовании профессионально важных качеств человека и их структур;
- б) в компенсации нежелательных с точки зрения профессиональной деятельности проявлений личностных факторов.

В заключении хотелось бы сказать, что благодаря индивидуальному стилю деятельности повышается эффективность деятельности. Посредством индивидуального стиля деятельности преодолевается и компенсируется отрицательное влияние некоторых особенностей. В результате его усвоения преодолевается рассогласование некоторых разноуровневых индивидуальных свойств. Хотелось отметить, что индивидуальный стиль деятельности – это некий инструмент, который использует человек для достижения успешных



результатов своей деятельности.

Проанализировав литературу, было выявлено, что в большинстве психологических исследований детерминантами формирования индивидуального стиля деятельности считаются свойства нервной системы. Типологические особенности нейродинамических свойств являются «ядром» индивидуального стиля деятельности, первым толчком к стихийному его формированию. В исследованиях последних лет отмечается, что индивидуальный стиль деятельности определяется всеми иерархическими уровнями индивидуальности. В частности зависит от уровня тревожности и выраженности волевых качеств личности.

## 2 ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ДЕТЕРМИНАНТ ИНДИВИДУАЛЬНОГО СТИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ КОМПАНИИ

### 2.1 Организация и методы исследования

Цель исследования заключалась в изучении психологических детерминант индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании. Особенности организации данного исследования были обусловлены теоретическими положениями, описанными в первой главе работы.

Под индивидуальным стилем деятельности понимается индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей индивидуальности с внешними условиями деятельности.

Исследования последнего времени позволили определить, что стили деятельности отражают стиль поведения человека, который проявляется независимо от того, какая по характеру деятельность им осуществляется.

В большинстве психологических исследований детерминантами формирования индивидуального стиля деятельности считаются свойства нервной системы. Типологические особенности нейродинамических свойств являются «ядром» индивидуального стиля деятельности, первым толчком к стихийному его формированию. В исследованиях последних лет отмечается, что индивидуальный стиль деятельности определяется всеми иерархическими уровнями индивидуальности. В частности зависит от уровня тревожности и выраженности волевых качеств личности.

Эти теоретические положения позволили сформулировать задачи исследования.

Для достижения поставленных целей в исследовании необходимо было решить следующие задачи:

- определить стилевые особенности деятельности испытуемых;
- определить свойства нервной системы испытуемых;

- выявить ведущие личностные особенности испытуемых;
- определить стиль профессионального общения испытуемых;
- выявить ведущие когнитивные стили испытуемых;
- провести корреляционный анализ полученных данных.

Базой исследования выступило публичное акционерное общество «МегаФон» г. Благовещенска. Выборку составили 40 сотрудников телекоммуникационной компании. В исследовании участвовали сотрудники, работающие в салонах связи (менеджеры). Круг их обязанностей примерно одинаков, возраст испытуемых от 22 до 37 лет. Гендерный состав выборки следующий: 13 мужчин и 27 женщин. Все сотрудники имеют высшее образование.

Гипотеза исследования состояла в том, что психологическими детерминантами индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании выступают свойства их нервной системы, личностные качества и когнитивные стили.

Проведенное исследования условно было разделено на несколько этапов.

Первый этап состоял в подборе методик в соответствии с поставленными целями и задачами.

Задача определения стилевых особенностей деятельности испытуемых решалась с помощью «Опросника стилей деятельности (СД)» П. Хони и А. Мэмфорда (приложение А).

Для решения задачи определения свойств нервной системы была использована методика диагностики темперамента Я. Стреляу (приложение Б).

Для решения задачи по выявлению личностных особенностей была использована методика «16-факторный личностный опросник» (форма С) Р. Кеттелла (приложение В).

Задача по определению стиля профессионального общения сотрудников телекоммуникационной компании решалась с использованием методики «Ориентационные стили профессионально-деятельностного общения» Г.М. Мануйлова, Н.П. Фетискина (приложение Г).

Ведущие когнитивные стили испытуемых определялись при помощи методики «Определение когнитивно-деятельностного стиля» К. Ребекка (приложение Д).

Второй этап исследования состоял в сборе первичных данных. Тестирование испытуемых по выбранным методикам проходило в индивидуальном порядке и в два этапа. Сначала им предлагались тексты опросников, предназначенные для решения первой, третьей и четвертой задач. Во вторую очередь сотрудникам предлагался текст методики Р. Кэттелла. Каждому испытуемому предлагалась подробная инструкция по работе с каждым опросником. Общее время заполнения всех бланков составило примерно один час сорок минут.

На третьем этапе исследования все полученные данные были подвергнуты как математической, так и статистической обработке. Статистическая обработка полученных данных осуществлялась с помощью программы Статистика 10.0. На этом этапе также осуществлялось описание и психологическая интерпретация полученных данных.

Опишем использованные в исследовании методики.

Опросник стилей деятельности П. Хони и А. Мэмфорда разработан в 1992 году английскими психологами Питером Хони и Аланом Мэмфордом. Русскоязычная адаптация выполнена А.Д. Ишковым и Н.Г. Милорадовой.

Опросник позволяет выявить предпочитаемый стиль деятельности. Методика базируется на модели обучения Дэвида Колба (David Kolb) и позволяет определить, какой этап (стиль) по модели обучения Д. Колба преобладает в деятельности человека. В соответствии с преобладающим этапом, авторы дают следующие названия этим типам людей, которые отличаются своим стилем деятельности:

- деятели – этап конкретной поисковой деятельности;
- рефлексивные – этап критической рефлексии (анализа);
- теоретики – этап создания абстрактных концепций, теорий и моделей;
- прагматики – этап активного внедрения и использования созданных

теорий.

Человек действует гораздо успешнее и легче, если у него сформирован свой индивидуальный стиль деятельности, соответствующий его природным данным. Формирование индивидуального стиля деятельности позволяет найти свои специфические, оптимальные способы приспособления к профессиональным ситуациям.

Опросник состоит из 40 утверждений. Испытуемому предлагается внимательно прочесть каждое из них и отметить те из них, которые в большей степени соответствуют их поведению и склонностям знаком плюс, а те которые не соответствуют – знаком минус в бланке ответов. Также обращается внимание испытуемых на том, что предлагаемые утверждения не являются правильными или неправильными, а лишь констатируют определенные различия в деятельности людей.

Методика диагностики темперамента Я. Стреляу.

Цель методики состоит в изучении основных характеристик типа нервной системы (уровень силы процессов возбуждения, уровень силы процессов торможения, уровень подвижности нервных процессов).

Испытуемому предлагается отвечать на вопросы в той последовательности, в которой они расположены, не возвращаясь к ранее данным ответам. На каждый вопрос следует дать один из трех вариантов ответов: «да», «нет», или «не знаю». Ответ «не знаю» следует давать тогда, когда трудно остановиться на «да» или «нет».

Методика содержит три шкалы, которые реализованы в виде перечня из 134 вопросов, предполагающих три возможных варианта: «да», «нет», «не знаю». Русскоязычная адаптация опросника сделана Н.Р. Даниловой и Ф.Г. Шмелевым.

После выполнения проводится обработка и анализ результатов. Если ответ соответствует ключу, то этому ответу присваивается 2 балла. Если ответ не соответствует ключу, то ему присваивается 0 баллов. За ответ «не знаю» присваивается один балл. Далее «сырой» балл по каждой шкале сравнивается с диагностическими статистическими границами.

Уровень процессов возбуждения – норма от 25 до 49, 62 – выше среднего. Высокий балл (выше границы «среднее плюс стандартное отклонение») отражает силу процесса возбуждения, низкий балл (ниже границы «среднее минус стандартное отклонение») указывает на слабость процесса возбуждения.

Уровень процессов торможения – норма от 21 до 43, 61 – выше среднего. Высокий балл отражает силу процесса торможения, низкий балл - слабость процесса торможения. Подвижность нервных процессов – норма от 24 до 48, 58 – выше среднего. Высокий балл отражает подвижность нервных процессов, низкий балл – инертность нервных процессов.

После этого рассчитывается показатель уравновешенности процессов возбуждения и торможения по силе. Это осуществляется по формуле:

$$R = F_{\text{В}}/F_{\text{Т}} \quad (1)$$

Чем ближе к единице значение  $R$ , тем более высокой является уравновешенность. Уравновешенным человеком является тот, для которого значение  $R$  не выходит за пределы интервала 0,85 – 1,15. Если значение  $R$  выходит за пределы интервала, то можно утверждать, что данный индивидуум отличается неуравновешенностью своей психологической активности. Если значение дроби больше 1,15 – это означает неуравновешенность в сторону возбуждения, т.е. процессы возбуждения не уравновешивают собою процессы торможения. Если значение меньше 0,85 – это означает неуравновешенность в сторону торможения, т.е. процессы торможения не уравновешивают собою процессы возбуждения.

Методика «16-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла (форма С) предназначен для выявления личностных свойств, отражающих относительно устойчивые способы взаимодействия человека с окружающим миром и самим собой. Выявляются эмоциональные, коммуникативные, интеллектуальные свойства, а также свойства саморегуляции, обобщающие информацию человека о самом себе. Обследование с помощью данного опросника может быть проведено как индивидуально так и с целой группой.

Текст опросника содержит 105 вопросов, на которые предлагается ответить обследуемым. Испытуемому предлагают занести в регистрационный бланк один из вариантов ответа на вопрос «да», «нет », «не знаю» (или «а», «в», «с»). После того, как психолог убедится, что инструкция понятна, обследуемый начинает выполнять задание. Каждому участнику предоставляется отдельное место для работы. Длительность выполнения задания – 50-60 минут.

Если в процессе работы у обследуемого возникнут вопросы, то психолог должен дать разъяснения.

Обработка полученных данных производится с помощью ключа. Совпадение ответов обследуемого с «ключом» оценивается в два балла для ответов «а» и «с», совпадение ответа «в» – в один балл. Сумма баллов по каждой выделенной группе вопросов дает в результате значение фактора. Исключением является фактор «В» – здесь любое совпадение ответа с «ключом» дает 1 балл.

Полученное значение каждого фактора переводится в стены (стандартные единицы) с помощью специальных таблиц. Стены служат основанием для интерпретации.

В опроснике регистрируются следующие показатели:

- общительность (фактор А);
- интеллектуальность (фактор В);
- эмоциональная устойчивость, сила «Я» (фактор С);
- доминантность (фактор Е);
- беспечность (фактор F);
- моральная нормативность (фактор G);
- смелость (фактор Н);
- эмоциональная чувствительность (фактор I);
- подозрительность (фактор L);
- мечтательность (фактор M);
- дипломатичность (фактор N);

- тревожность (фактор O);
- восприимчивость к новому (фактор Q<sub>1</sub>);
- самостоятельность (фактор Q<sub>2</sub>);
- дисциплинированность (фактор Q<sub>3</sub>);
- напряженность (фактор Q<sub>4</sub>).

При интерпретации полученных результатов целесообразно использовать не только выраженность отдельных факторов, но и их сочетаний, образующих симптомокомплексы.

Методика «Ориентационные стили профессионально-деятельностного общения» (Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П.).

Методика предназначена для того, чтобы определить, какой из четырёх ориентационных стилей или их сочетаний доминирует в профессионально-деятельностном общении.

Испытуемым предлагается 80 утверждений. Из каждой пары им необходимо выбрать одно - то, которое они считают наиболее соответствующим своему поведению. При инструктировании необходимо обратить внимание испытуемых на то, что ни одна пара утверждений не должна быть пропущена. Тест построен таким образом, что ни одно и приведенных утверждений не является ошибочным.

После того как испытуемые заполнили бланки ответов, начинается их обработка. Она осуществляется в соответствии с ключом. Каждому стилю профессионально-деятельностного общения в опроснике соответствуют 20 утверждений. Доминирующий стиль или сочетание стилей определяется по количеству баллов, соответствующих каждому из стилей.

Методика позволяет определить наличие следующих стилей профессионально-деятельностного общения:

- стиль 1 «ориентация на действие» – характерно обсуждение результатов, конкретных вопросов, поведения, ответственности, опыта, достижений, решений;
- стиль 2 «ориентация на процесс» – характерно обсуждение фактов,



процедурных вопросов, планирования, организации, контролирования, деталей;

- стиль 3 «ориентация на людей» – характерно обсуждение человеческих нужд, мотивов, чувств, «духа работы в команде», понимания, сотрудничества;

- стиль 4 «ориентация на перспективу, будущее» – людям этого стиля присуще обсуждение концепций, больших планов, нововведений, различных вопросов, новых методов, альтернатив.

Методика «Определение когнитивно-деятельностного стиля» (Ребекка Л.) ориентирована на определение разнообразных когнитивных способов восприятия, мышления, общения и др. На основе анализа своего поведения в пяти деятельностных разновидностях представляется возможность оценки предпочитаемого для когнитивно-деятельностного стиля.

Испытуемым предлагается в каждом из пяти пунктов предлагаемого опросника обвести цифру, которая является ответом на поставленный вопрос. Общее время работы с текстами методики не должно превышать 30 мин.

Подобным образом испытуемым нужно ответить на вопросы всех пяти блоков. После этого подсчитывается балл по каждому блоку отдельно.

Первый блок вопросов связан с физическими чувствами в процессе работы. Здесь определяется ведущая модальность испытуемых, ведущее или наиболее работоспособное чувство. В данном блоке тридцать вопросов, по десять на каждую модальность (зрение, слух, кинестетика).

Наиболее работоспособная модальность определяется по количеству баллов. Наибольший результат определяет ведущую (наиболее работоспособное) чувство (модальность). Если разница между двумя показателями составит не более двух баллов, оба результата принимаются ведущими.

Второй блок вопросов представляет собой показатель индивидуальных возможностей в процессе работы. То есть это способ взаимодействия с собственными способностями, степень их осознанности.

Третий блок вопросов связан с диагностикой индивидуального подхода к работе испытуемых. Методика позволяет определить предпочтения испытуемых относительно того какой способ построения системы действий они предпочитают: жестко регламентированный или нерегламентированный.

Четвертый блок вопросов отражает индивидуальный стиль мышления испытуемых, предпочитаемые способы восприятия и переработки поступающей информации: синтез или анализ.

## 2.2 Интерпретация результатов исследования

На рисунке 1 представлены данные о стиле деятельности сотрудников телекоммуникационной компании. Данные результаты получены с помощью методики «Опросник стилей деятельности (СД)» П. Хони и А. Мэмфорда.

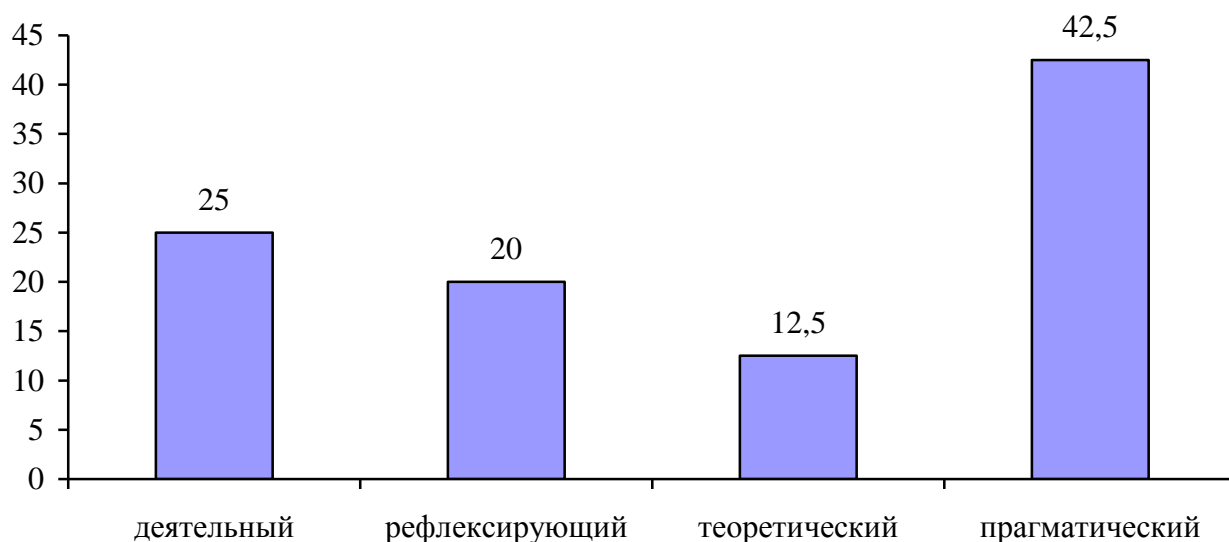


Рисунок 1 – Результаты исследования ведущего стиля деятельности испытуемых

Из рисунка 1 видно, что большая часть сотрудников исследуемой компании в профессиональной деятельности демонстрирует прагматический стиль деятельности. Сотрудники, имеющий такой стиль деятельности ищут возможности практического применения идей, теорий и методов. Быстро и уверенно работают над идеями, которые их привлекли. Им нравится, когда им показывают, как что-то нужно делать, и они сразу пытаются использовать новые знания на практике. Не терпят долгих размышлений и бесконечных дискуссий,

проявляют себя как практичные люди, которые любят принимать конкретные решения. Важным для них является поиск наиболее эффективного пути осуществления того, что они узнали. Прагматики энергичны, нетерпеливы и выбирают наиболее короткие пути решения проблем. Новые проблемы они рассматривают как новые возможности для движения вперед.

Люди с прагматическим стилем деятельности наиболее эффективны в ситуациях освоения приемов и техник, позволяющих получить конкретные практические результаты, а также в ситуациях предоставляющих возможность немедленно опробовать или полноценно применить новые методы на практике, в ситуациях, позволяющих сосредоточиться на практических аспектах, например, планировании действий для достижения конкретных целей.

Снижают эффективность деятельности сотрудников с выраженным прагматичным стилем деятельности отсутствие явной связи между деятельностью и насущными потребностями, оторванная от реальности теоретическая информация, отсутствие ясных инструкций и указаний.

Для 25 % сотрудников характерен деятельный стиль. Такие сотрудники импульсивны, нацеленны на поиск ощущений, как правило, экстраверты. Деятели быстро и полностью включаются в любую деятельность («легки на подъем»). Они открыты, доброжелательны и полны энтузиазма. Любят пробовать все «здесь и сейчас» своими руками и охотно участвуют в экспериментах. Часто им проще что-либо сделать, чем просчитывать последствия. Умеют общаться, легко взаимодействуют с другими людьми. Деятели обучаются через конкретную деятельность методом проб и ошибок. Медленная, однообразная работа быстро им надоедает, и они часто выходят из лидеров, чтобы двигаться вперед.

«Деятель» наиболее эффективен в ситуациях дающих возможность находиться в центре внимания, например, руководить проектом, вести дискуссию, позволяющих узнать что-то новое, в ситуациях большого разнообразия, напряжения, быстрых изменений, чередования разнообразных задач, а также в ситуациях взаимодействия с другими людьми, например, сбор

идей, групповое решение проблемы, требующих проявления инициативы и активных действий.

Снижают эффективность «деятели» пассивная роль, невозможность вмешаться в происходящее, индивидуальная работа, теоретические рассуждения, необходимость многократного выполнения одного и того же действия.

Рефлексирующий стиль деятельности характерен для 20 % сотрудников телекоммуникационной компании. Данный стиль деятельности характеризуется осторожностью. Сотрудники с доминированием рефлексирующего стиля стремятся держаться в стороне от активности, чтобы иметь возможность тщательно обдумать ситуацию и рассмотреть ее с разных точек зрения. Для своих размышлений они используют данные, которые собирают самостоятельно и получают от других людей. Скрупулезный подбор и анализ опытных данных имеет для них основное значение, поэтому они часто откладывают принятие окончательного решения до последнего момента. Прежде чем начать действовать они предпочитают рассмотреть все нюансы и подтексты. Рефлексирующие часто не понимают, что нужно делать, и поэтому советуются другими людьми, пытаясь узнать их мнение.

Рефлексирующий стиль деятельности наиболее эффективен в ситуациях предоставляющих возможность заранее подготовиться, изучить сущность вопроса, позволяющих выслушать мнения других людей (желательно большого количества). Сотрудники с таким стилем деятельности способны подготовить детальный аналитический доклад или исследование. Для них важно, чтобы деятельность, которую они выполняют, осуществлялась по правилам. И чем понятнее для них условия этой деятельности, тем легче и лучше они ее выполняют.

Снижают эффективность «рефлексирующего» стиля деятельности необходимость действовать без предварительной подготовки, планирования, импровизировать на ходу, недостаток данных для надежных выводов, необходимость активного взаимодействия с другими людьми, ограничения по

времени и необходимость быстро переключаться с одного вида деятельности на другой.

Теоретический стиль деятельности характерен для 12,5 % сотрудников. Теоретики на основе наблюдений и рефлексии (анализа) опыта формируют (синтезируют) порой весьма сложные, но корректные, с точки зрения логики, теории. Они стараются все разрозненные факты и наблюдения классифицировать и вписать в рациональную схему. Сильны в области построения фундаментальных предположений, теорий, моделей и системного мышления. Теоретики пытаются сформировать всеохватывающую логическую систему. В решении проблем они продвигаются шаг за шагом, выдвигая предположения и создавая правила из частных случаев. Конкретные примеры они воспринимают как слишком ограниченные для понимания целого. Их усилия направлены на получение целостной картины явления, ситуации. При этом они пытаются отделить чувства и личные мнения, часто небрежно относясь к чувствам других людей.

Теоретический стиль деятельности наиболее эффективен в ситуациях наличия времени для методичного исследования связей между идеями, событиями и ситуациями, анализа сложных ситуаций, беседы с компетентными специалистами, структурированной деятельности, имеющей четко сформулированные цели и программу

Таким образом, для большинства сотрудников телекоммуникационной компании характерны стили деятельности, предполагающие практическое решение каких-либо задач. Прагматический стиль деятельности характерен для 42,5 % сотрудников и предполагает быстрое и эффективное решение задач. Деятельный стиль характерен для 25 % сотрудников и предполагает коллективное участие в решении проблем, открытость, стремление действовать.

Изучая психологические детерминанты индивидуального стиля деятельности сотрудников, исследовали свойства нервной системы

испытуемых. Именно их большинство исследователей называет в качестве основной детерминанты индивидуального стиля деятельности. Для этого использовалась методика диагностики темперамента Я. Стреляу. Результаты исследования по данной методике представлены на рисунке 2.

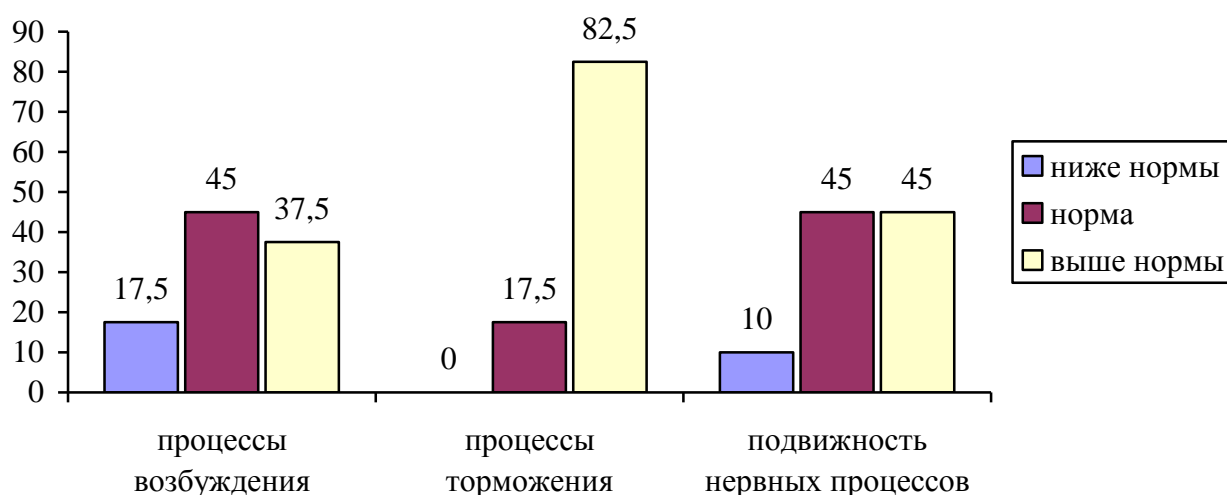


Рисунок 2 – Уровень процессов возбуждения, торможения и подвижности нервных процессов испытуемых

Из рисунка 2 видно, что 37,5 % испытуемых имеют высокие значения по шкале «возбуждение». Они быстро включаются в работу, достигают высокой производительности, высокой работоспособности, выносливы, имеют низкую утомляемость.

Для 17,5 % сотрудников характерна слабая и запоздалая реакция на возбуждение. Они быстро достигают запредельного торможения, вплоть до ступора, отказа в работе. Для них характерны медленная включаемость в работу, вработываемость и невысокая производительность.

Для 37,5 % испытуемых характерны высокие баллы по шкале «процессы возбуждения». Они быстро включаются в работу, быстро вработываются и достигают высокой производительности. Обладают низкой утомляемостью и высокой работоспособностью и выносливостью.

Средний (нормативный) уровень процессов возбуждения выявлен у 45 % испытуемых. Такой уровень характерен для большинства испытуемых выборки стандартизации методики и говорит о том, что нервная система испытуемых

достаточно гибкая, быстро адаптируется к различным условиям.

По шкале «торможение» 82,5 % имеют значения выше нормы. Это значит, что эти сотрудники имеют высокий самоконтроль, собранность, хладнокровие в поведенческих реакциях. Способны быстро погасить возникающее возбуждение и выполнять деятельность.

По шкале «подвижность» 45 % сотрудников телекоммуникационной компании имеют высокие значения. Это говорит о легкости переключения нервных процессов от возбуждения к торможению и наоборот; быстрый переход от одних видов деятельности к другим; быстрая переключаемость, решительность.

Для 10 % сотрудников характерна иная тенденция. Они склонны работать по стереотипу, не любят быстрых и неожиданных изменений в деятельности, инертны, проявляют, как правило, низкую способность переключаться на новые виды деятельности. Таким сотрудникам сложно работать в быстро меняющихся условиях. Они любят стабильность.

Кроме выделенных шкал, методика предполагает вычисление уравновешенности нервных процессов по силе.

Из рисунка 2 также видно, что у 57,5 % испытуемых преобладает неуравновешенность в сторону торможения. Это говорит о том, что процессы торможения не уравновешивают собою процессы возбуждения. При существенном сдвиге баланса нервных процессов в сторону торможения вероятны уравновешенное поведение, устойчивое настроение, слабые эмоциональные переживания, хорошее терпение, сдержанность, хладнокровие, невозмутимое отношение к опасности, реальная оценка своих способностей, хорошая помехоустойчивость.

Неуравновешенность в сторону возбуждения наблюдается у 32,5 % испытуемых. Процессы возбуждения не уравновешивают собою процессы торможения. Вероятны неуравновешенное поведение, сильные кратковременные эмоциональные переживания, неустойчивое настроение, слабое терпение, агрессивное поведение, переоценка своих способностей,

хорошая адаптация к новому, рискованность, стремление к цели сильное с полной отдачей, плохая помехоустойчивость.

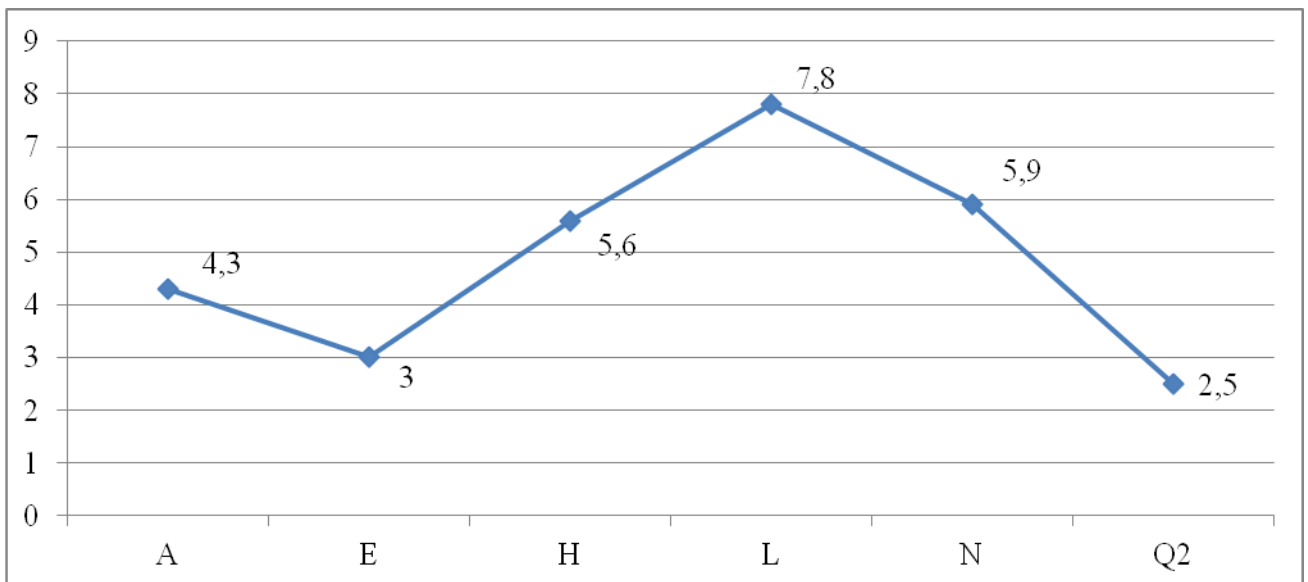
Для 10 % свойственна уравновешенность. Это означает, что у данных испытуемых существует баланс между процессами торможения и процессами возбуждения. Они обладают уравновешенным поведением, устойчивым настроением и хорошей адаптацией.

Таким образом, большинство сотрудников телекоммуникационной компании демонстрируют высокую силу процессов торможения и подвижности нервных процессов, что характеризует их как работоспособных, способных к волевому контролю деятельности, хорошей адаптации.

В исследованиях многих авторов упоминается связь индивидуального стиля деятельности с рядом личностных особенностей, в частности речь идет о тревожности и волевых качеств личности. В связи с этим в работе использовался шестнадцатифакторный личностный опросник Р. Кэттелла (форма С).

В работе анализ свойств личности испытуемых проводился не по отдельным факторам, а по их сочетаниям. На рисунке 3 представлены данные о выраженности коммуникативных свойств испытуемых. К группе коммуникативных свойств относятся такие факторы как общительность (фактор А), доминантность (фактор Е), смелость (фактор Н), подозрительность (фактор L), дипломатичность (фактор N), самостоятельность (фактор Q<sub>2</sub>).





#### Примечания

1 А – общительность

2 Е – доминантность

3 Н – смелость

4 L – подозрительность

5 N – дипломатичность

6 Q<sub>2</sub> – самостоятельность

Рисунок 3 – Профиль коммуникативных свойств испытуемых

Сочетание факторов А и Н отражает потребность испытуемых в общении. Фактор А и фактор Н имеют средний уровень выраженности. Это позволяет говорить, что испытуемые взаимоотношений с людьми не избегают, но собственной активности в установлении контактов и их поддержании не проявляют. Такие испытуемые проявляют сами инициативу в общении только в тех случаях, когда затрагиваются их интересы. Они, как правило, имеют небольшой круг друзей и знакомых, которые близки им по интересам и с которыми они чувствуют себя комфортно.

Сочетание факторов L и N характеризует отношение личности к другим людям. Полученные испытуемыми значения относятся к среднему уровню выраженности (4 – 7 стенов). Такой уровень выраженности данных факторов характеризует испытуемых как людей способных разбираться в людях и мотивах их поведения. Но на свои оценки испытуемые, как правило, не обращают внимание. К людям относятся доброжелательно, но без особой доверительности. Такие испытуемые понимают чужие проблемы, но свои

проблемы предпочитают хранить в тайне и решать самостоятельно. Это придает их коммуникациям формальный характер. Это может быть связано и с тем, что профессиональная деятельность испытуемых связана с большим количеством контактов с другими людьми.

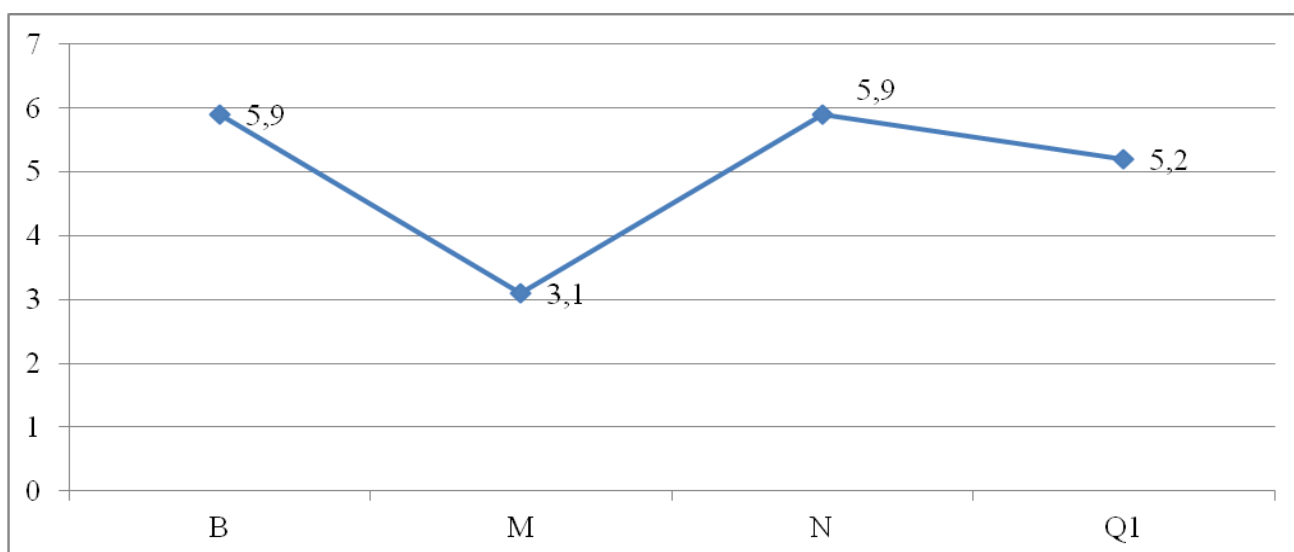
Следующее сочетание факторов, характеризующих коммуникативные свойства личности испытуемых – это сочетания факторов Е и Q2. Оба эти фактора имеют низкий уровень выраженности. Такие испытуемые не стремятся занять лидирующее положение среди окружающих. Они легко соглашаются с мнением других, иногда могут быстро менять свою точку зрения. Склонны избегать ситуаций, требующих проявления собственной ответственности за принятие решений.

Итак, коммуникативные свойства испытуемых имеют средний уровень выраженности. Испытуемые взаимоотношений с людьми не избегают, но собственной активности в установлении контактов с другими не проявляют. К людям относятся доброжелательно, но без особой доверительности. Они понимают чужие проблемы, но свои проблемы предпочитают хранить в тайне. Предпочитают занимать подчиненное положение.

На рисунке 4 представлены результаты исследования группы интеллектуальных свойств испытуемых. К этой группе личностных свойств относятся такие факторы опросника как В «интеллектуальность», М «мечтательность», N «дипломатичность», Q1 «восприимчивость к новому».

Сочетание факторов В и М характеризует интеллектуальные возможности испытуемых. Полученные значения по факторам соответствуют среднему уровню выраженности качеств «интеллектуальность», «мечтательность». Полученные значения отражают возможность достижения успеха в решении несложных отвлеченных проблем. Наибольшая успешность достигается в решении практических задач. Испытуемые с таким уровнем выраженности интеллектуальных качеств способны к творческой, детальной разработке идей,

которые выдвинуты другими.



#### Примечания

1 В – интеллектуальность

3 N – дипломатичность

2 М – мечтательность

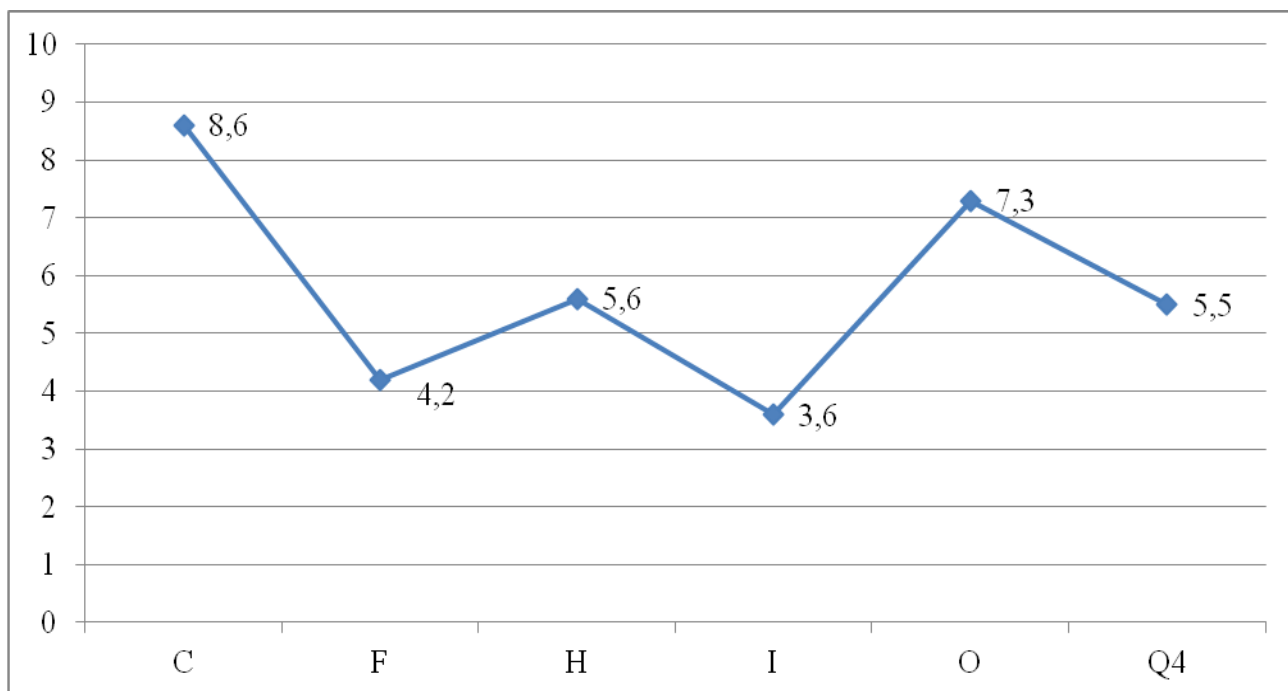
4 Q1 – восприимчивость к новому

Рисунок 4 – Профиль интеллектуальных свойств испытуемых

Гибкость и оперативность мышления испытуемых характеризуется сочетанием таких факторов как N «дипломатичность», Q1 «восприимчивость к новому». Полученное среднегрупповое соответствует средним значениям по фактору N и низкому значению по фактору Q1. Эти испытуемые быстро ориентируются в проблемных ситуациях, но не всегда умеют просчитывать варианты решения этих проблемных ситуаций. Выбранные решения не всегда бывают оптимальными. Ко всему новому относятся настороженно и начинают использовать после тщательной оценки последствий.

Итак, мышление испытуемых практически ориентировано. Они быстро ориентируются в ситуации, но просчитать варианты решений им сложно. К новому относятся настороженно, способны к тщательной проработке идей выдвинутых другими.

На рисунке 5 представлены результаты исследования группы эмоциональных свойств личности испытуемых. К этой группе личностных свойств относятся такие факторы как: С – «эмоциональная устойчивость», F – «беспечность», Н – «смелость в социальных контактах», I – «эмоциональная чувствительность», О – «тревожность», Q4 – «напряженность».



#### Примечания

1 I – «эмоциональная чувствительность»

2 Н – «смелость в социальных контактах»

3 С – «эмоциональная устойчивость»

4 О – «тревожность»

5 F – «беспечность»

6 Q4 – «напряженность»

Рисунок 5 – Профиль эмоциональных свойств испытуемых

Чувствительность личности к эмоциональным воздействиям характеризует сочетание факторов С «эмоциональная устойчивость» и I «эмоциональная чувствительность». Сочетание высоких значений по фактору С и низких значений по фактору I свойственны людям, которые отличаются реалистичным восприятием окружающей обстановки, происходящих событий. Круг ситуаций, которые способны вызвать у испытуемых сильные эмоциональные реакции, ограничен. Такие люди склонны рационализировать собственные эмоциональные переживания, впечатления. В общении с другими

людьми ориентируются преимущественно на разумное, а не на свои чувства.

Следующее сочетание факторов отражает склонность к рискованному поведению (фактор Н и фактор F). Из рисунка 5 видно, что значения этих факторов средние. Это отражает стремление человека находить позитивное в жизни. Однако, испытуемым не удастся полностью отключиться от неприятностей, от повседневных проблем. Такие люди верят в удачу в том случае, когда ситуации знакомы и можно использовать проверенные опытом стратегии поведения и решения задач. Рискованные ситуации привлекают испытуемых тогда, когда риск оправдан и успех реально достижим.

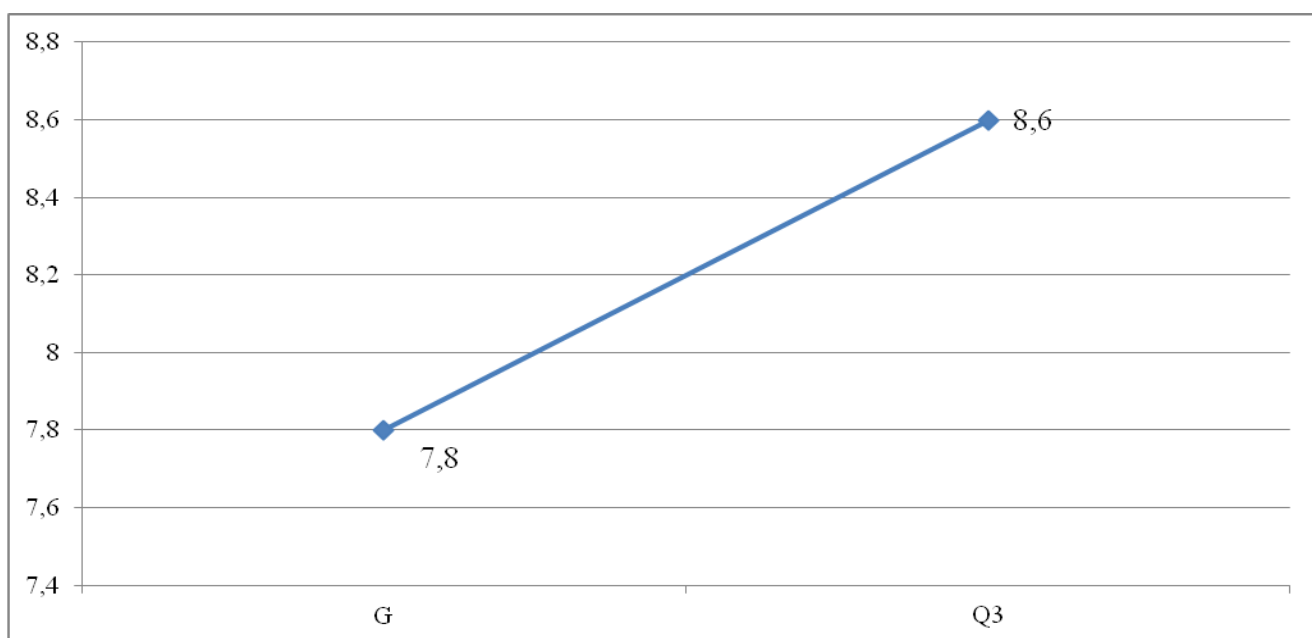
Средние значения были получены и по факторам О и Q4. Сочетание этих факторов характеризует проявления тревожности как личностного свойства. Испытуемые, как правило, испытывают тревогу, беспокойство в непривычных для себя ситуациях. В знакомой ситуации ощущение тревоги ослабевает или не возникает вообще. Испытуемым препятствия на пути к достижению цели кажутся преодолимыми, но они довольно долго ищут оптимальные выходы из сложившейся проблемы. На критические замечания реагируют раздражением, но способны осмысливать и изменять свое поведение. В результате чего первоначальное раздражение снимается. В конфликтных ситуациях такие люди склонны обвинять не только других, но и себя.

Итак, эмоциональные свойства личности испытуемых характеризуются реалистичностью восприятия. Они стремятся видеть позитивное. Рискованные ситуации привлекают испытуемых тогда, когда риск оправдан и успех реально достижим. Тревожны преимущественно в незнакомых ситуациях. Склонны фиксироваться на неудачах.

На рисунке 6 представлены данные о группе регуляторных свойств личности испытуемых. К этой группе личностных свойств относятся такие факторы как Q3 «самодисциплина» и G «моральная нормативность». Сочетание этих факторов дает представление о степени организованности испытуемых, об

их способности контролировать не только свои эмоции, но и действия.

Полученные групповые оценки по факторам соответствуют высоким значениям. Это говорит о способности испытуемых быть организованными и настойчивыми. Испытуемые в целом способны мобилизовать себя на достижение поставленной цели вопреки внутреннему сопротивлению и внешним препятствиям. Они способны четко представлять и выполнять порядок дел, стараются спланировать собственное время. В критических ситуациях способны регулировать внешние проявления эмоций. Поведение часто регулируется требованиями группы или окружающих людей.



Примечания

1 Q3 «самодисциплина»

2 G «моральная нормативность»

Рисунок 6 – Профиль регуляторных свойств испытуемых

Таким образом, испытуемые имеют преимущественно средние значения по факторам, отражающим коммуникативные, интеллектуальные и эмоциональные свойства, а также высокие значения по факторам, характеризующим их регулятивные свойства. Испытуемые взаимоотношений с людьми не избегают, но собственной активности в установлении контактов с

другими не проявляют. Мышление испытуемых практически ориентировано. К новому относятся настороженно. Эмоциональные свойства личности испытуемых характеризуются реалистичностью восприятия. Тревожны преимущественно в незнакомых ситуациях. В критических ситуациях способны регулировать внешние проявления эмоций.

Далее в исследовании определялись доминирующие стили профессионально-деятельностного общения сотрудников телекоммуникационной компании. Стил профессионального общения - это устойчивая характеристика, которая определяет поведение специалиста при взаимодействии с другими людьми. Здесь нужно отметить, что взаимодействие с другими людьми составляет саму сущность профессиональной деятельности менеджеров телекоммуникационной компании. Результат исследования ведущих стилей общения в профессиональной деятельности представлен на рисунке 7.

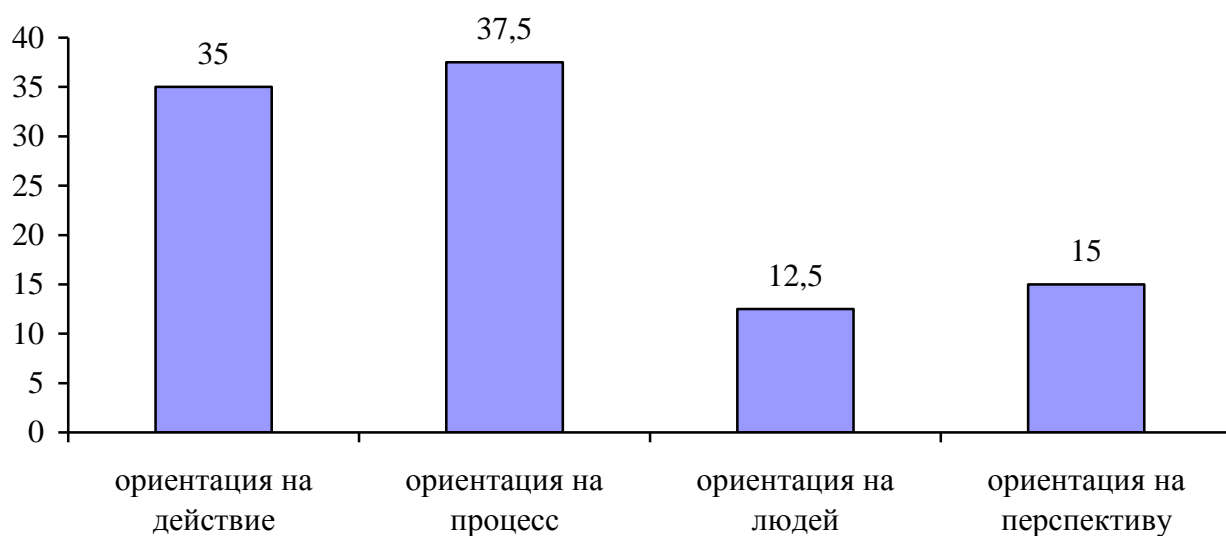


Рисунок 7 – Результаты исследования ведущего стиля профессионально-деятельностного общения испытуемых

У значительной части испытуемых (37,5 %) доминирующим стилем профессионально-деятельностного общения является «ориентация на процесс». Для таких испытуемых характерно обсуждение фактов, процедурных вопросов, планирования, организации, контролирования, деталей. Человек, владеющий

этим стилем, ориентирован на систематичность, последовательность, тщательность. Он честен, многословен и малоэмоционален.

Такой менеджер способен объяснить и рассказать все о продаваемом товаре, но не способен эмоционально подключиться к своему клиенту. Ему трудно понять потребности клиента. Знание потребительских характеристик товара и не умение понять клиента, отсутствие интереса к клиенту снижает общую эффективность профессиональной деятельности испытуемых с таким стилем профессионально-деятельностного общения.

Для 35 % испытуемых ведущим стилем является «ориентация на действие». Для них характерно обсуждение результатов, конкретных вопросов, поведения, ответственности, опыта, достижений, решений. Люди, владеющие этим стилем, прагматичны, прямолинейны, решительны, легко переключаются с одного вопроса на другой, часто взволнованы.

Такой стиль профессионально-деятельностного общения как «ориентация на людей» является доминирующим только для 12,5 % испытуемых. Для них характерно обсуждение человеческих нужд, мотивов, чувств, «духа работы в команде», понимания, сотрудничества. Люди этого стиля эмоциональные, чувствительные, сопереживающие и психологически ориентированные. Они способны найти общий язык, как с клиентом, так и с коллегами, понять их потребности, установить контакт. Эта способность позволяет им более эффективно решать свои профессиональные задачи.

У 15 % испытуемых доминирует такой стиль профессионально-деятельностного общения как «ориентация на перспективу, будущее». Людям этого стиля присуще обсуждение концепций, больших планов, нововведений, различных вопросов, новых методов, альтернатив. Они обладают хорошим воображением, полны идей, но мало реалистичны и порой их сложно понимать.

Таким образом, в исследуемой группе ведущими способами взаимодействия с окружающими являются «ориентация на процесс» и «ориентация на действие». Для них характерно знание потребительских



характеристик товара и не умение понять клиента, отсутствие интереса к нему, что снижает общую эффективность профессиональной деятельности испытуемых. Такие сотрудники прагматичны, решительны, легко переключаются. Эти стилевые особенности определяют специфику их функционирования в организации.

В качестве еще одной детерминанты индивидуального стиля профессиональной деятельности в исследованиях называется когнитивный стиль специалистов, под которым понимают устойчивые способы познавательной деятельности, познавательных стратегий, заключающихся в своеобразных приемах получения и переработки информации, а также приемов ее воспроизведения и способов контроля.

Данные о когнитивном стиле сотрудников телекоммуникационной компании собирались с помощью методики «Определение когнитивно-деятельностного стиля» (Ребекка Л.). Результаты представлены на рисунках 8-11.

На рисунке 8 представлены данные о ведущем анализаторе испытуемых. Методика позволяет определить одну из трех модальностей каждого испытуемого: зрительную, слуховую или кинестетическую.

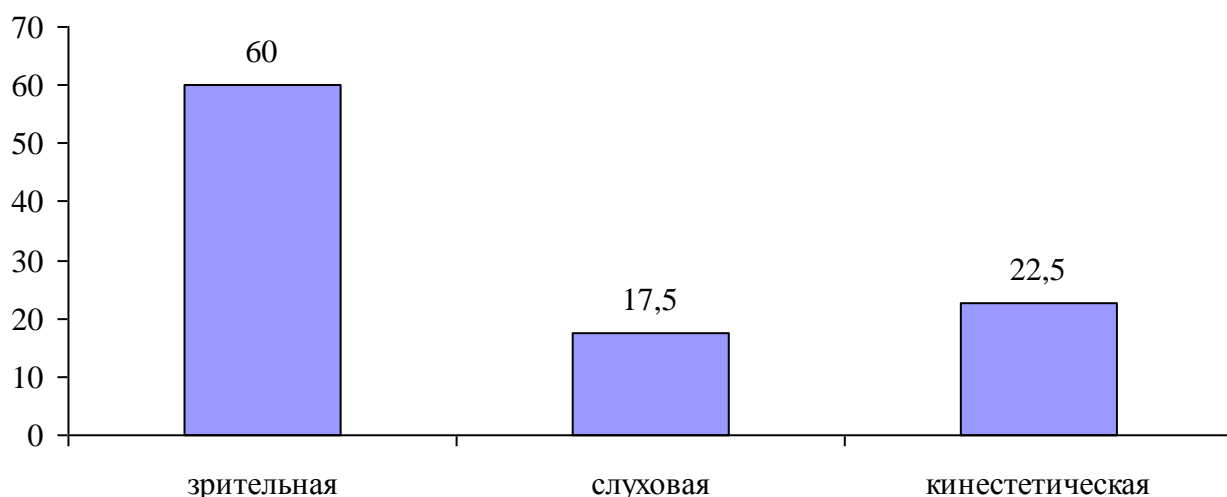


Рисунок 8 – Ведущая модальность испытуемых

Из рисунка 8 видно, что ведущей модальностью для большинства

сотрудников телекоммуникационной компании (60 %) является зрительная модальность. Визуал – это тот, кому нужно увидеть, посмотреть. Такие люди легко запоминают таблицы. Больше любит читать, чем слушать. Таким испытуемым важно увидеть один раз, чтобы освоить новый способ деятельности. Важно увидеть. При решении профессиональных задач могут выделять нужную информацию каким-либо образом. Посторонние шумы их могут раздражать.

Для 20 % сотрудников ведущей модальностью является кинестетическая. Кинестетик – человек, который преимущественно чувствует, телесно ощущает, и в меньшей степени видит, слышит или думает. У кинестетика развиты в первую очередь осязание (тактильная чувствительность), вкус, боль, тепловые, вибрационные и мышечные ощущения. Кинестетик стремится двигаться и действовать. В профессиональной деятельности менеджера такой канал восприятия информации задействован оказывается достаточно редко, что может доставлять эмоциональный дискомфорт этим испытуемым.

Слуховая модальность является ведущей для 17,5 % сотрудников. Этот психологический тип людей характеризуется тем, что их слуховое восприятие обострено. Все звучащее (шумы, голоса, песни, разговоры) запоминается ими надолго. Они искренне любят голос людей, поэтому часто в беседе им интересна не столько информация, сколько голосовые интонации и процесс общения.

Аудиал любит телефонные разговоры, но, не из-за их содержания. Мысли и чувства такой человек при личном общении предпочитает проговаривать. Таких сотрудников можно инструктировать по телефону и такая форма взаимодействия будет весьма успешна. Аудиалы не любят смотреть в глаза другому. Его восприятие таково, что воспринимаемая информация «теряется» при личном контакте.

На рисунке 9 представлены результаты исследования по шкале «обращение со своими индивидуальными способностями».

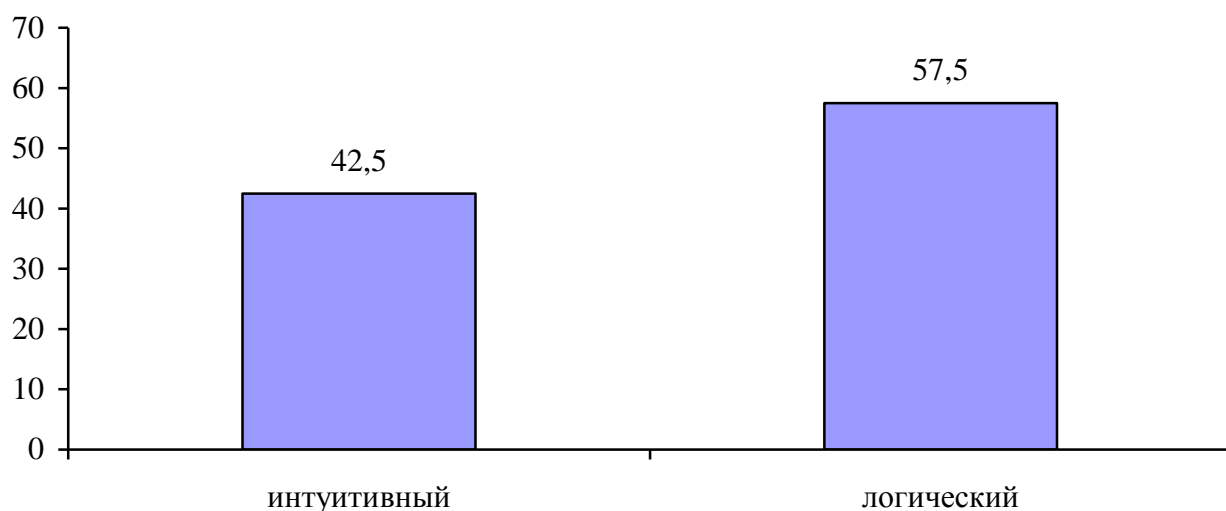


Рисунок 9 – Способ обращения со своими способностями

Большая часть испытуемых предпочитает логический способ использования своих способностей (57,5 %). Это выражается в наличии чувства гордости за свой практицизм. Логика преобладает в поступках и действиях таких испытуемых. Они стараются вести себя в соответствии с жизненными обстоятельствами. Они предпочитают быть реалистами. Как правило, у них есть план действий, как в профессиональной, так и в личной жизни. Живут одним днем. Не видят целесообразности в мечтах.

Интуитивный способ взаимодействия со своими способностями выявлен у 42,5 % сотрудников телекоммуникационной компании. Это люди больше эмоциональные с живым воображением. Они любят мечтать, но не всегда им удается довести свои задумки до конца. В профессиональной деятельности такой вариант взаимодействия с профессиональной информацией должен быть достаточно эффективным, так как эти испытуемые способны представить сразу несколько вариантов (способов) решения вопроса. Они вдохновляются проектами будущего. В то же время им сложно поэтапно двигаться к цели. Им больше нравится решать проблему, чем объяснять ее. Они легко адаптируются и хорошо себя чувствуют при внезапном изменении рабочего плана.

На рисунке 10 представлены данные о степени регламентированности подхода к работе. Эта шкала показывает, насколько дисциплинированным и

организованным считают себя испытуемые. Данные говорят об особенностях внутренней организации личности испытуемых.

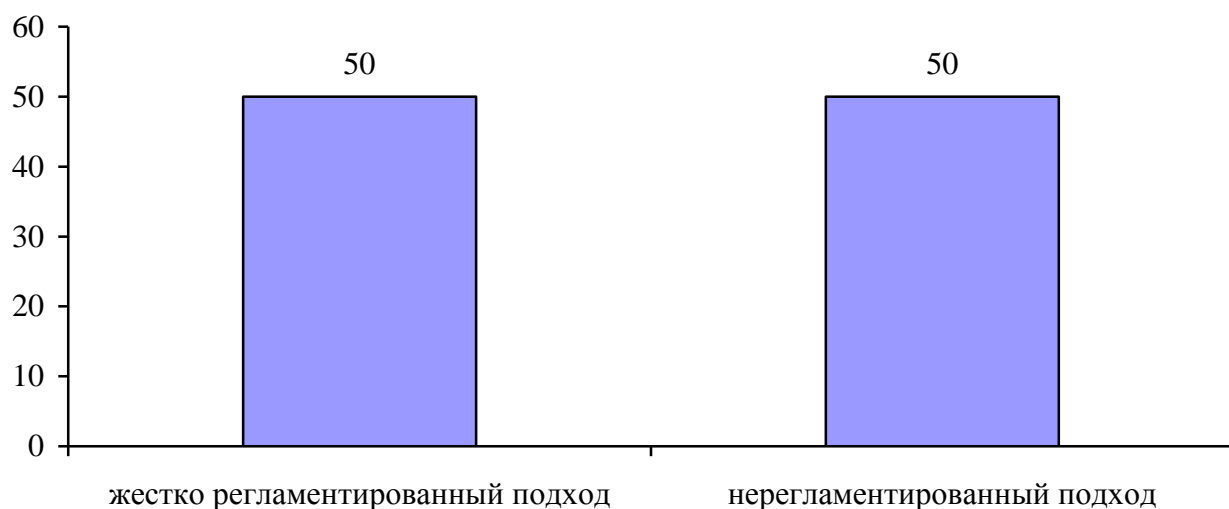


Рисунок 10 – Предпочитаемый подход к работе

Из рисунка 10 видно, что свой подход к работе оценивают как жестко регламентированный 50 % испытуемых. Для них характерно приступать к работе сразу, без долгих ожиданий и подготовки. Они считают себя людьми организованными. Любят составлять план работы и сопоставляют свои действия с этим планом. Их нервирует беспорядок в окружающей обстановке во время работы. Приступают к работе всегда заранее или вовремя, точны во времени.

Как нерегламентированный оценивают свой подход к работе также 50 % испытуемых. Они считают себя людьми спонтанными, как правило, не признают вмешательства в естественный ход развития событий. Испытывают дискомфорт в ситуациях, когда их труд чрезмерно структурируют. Они склонны откладывать начало работы и откладывать ее выполнение. Такие испытуемые уверены, что удовольствие от процесса работы является важнейшим ее компонентом.

Предрасположенность к оценке своей работы как жестко регламентированной, так и нерегламентированной является компонентом индивидуального стиля деятельности.

На рисунке 11 представлены результаты исследования по шкале «стиль мышления».

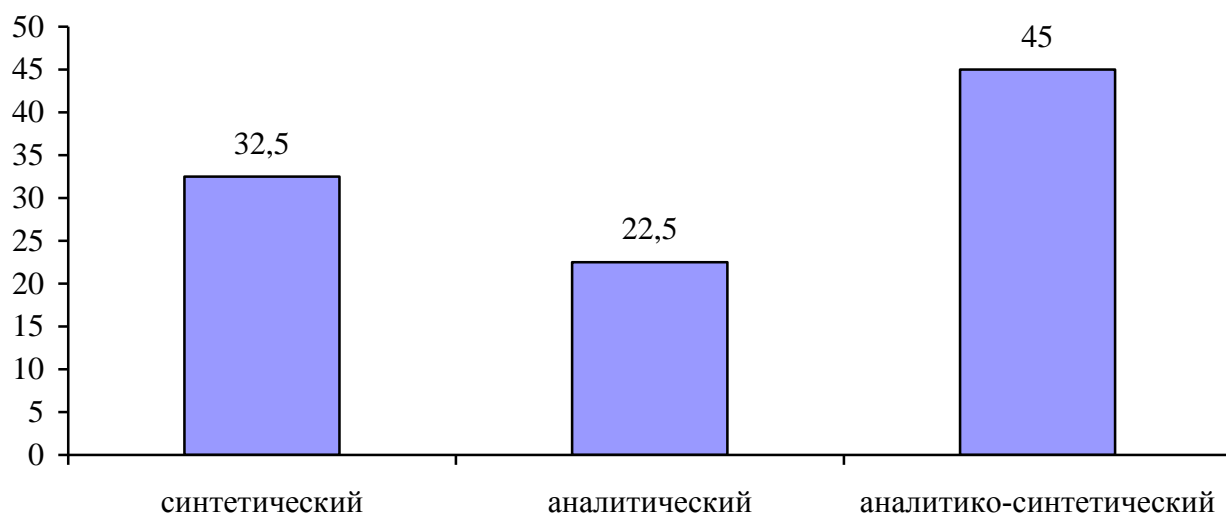


Рисунок 11 – Стили мышления сотрудников телекоммуникационной компании

Под стилем мышления понимают открытую систему интеллектуальных стратегий, приемов, навыков и операций, к которой личность предрасположена в силу своих индивидуальных особенностей. Стили мышления начинают складываться в детстве и развиваются в течение всей жизни человека.

*Синтетический стиль мышления характерен для 32,5 % сотрудников. Синтезировать – значит создавать что-то качественно новое и оригинальное из вещей или идей, которые сами по себе подобными качествами не обладают и выглядят резко отличающимися друг от друга, а иногда и совершенно несовместимыми. Люди с синтетическим типом мышления хорошо умеют комбинировать несходные, часто противоположные идеи, взгляды, позиции. Они ищут способ «совместить несовместимое» в новой комбинации.*

Обладатели синтетического стиля чрезвычайно чувствительны к противоречиям в рассуждениях других. Они нередко заинтересованы в возникновении таких конфликтов и могут даже провоцировать их, задавая неожиданные, острые вопросы с целью выяснения исходных позиций другой стороны. Сотрудники с таким стилем мышления склонны видеть мир

постоянно меняющимся и одобряют такое видение мира другими людьми.

Аналитический тип мышления характерен для 22,5 % сотрудников телекоммуникационной компании. Представителей аналитического стиля отличает логическая, методичная, тщательная (с акцентом на детали) и осторожная манера решения проблем. Прежде чем принять решение, они разрабатывают подробный план и стараются собрать как можно больше информации, поэтому часто выигрывают.

Аналитики видят себя реалистичными, твердо опирающимися на факты, практическими людьми. Хуже других переносят неизвестность, неопределенность, хаос. Они склонны видеть мир логичным, рациональным, упорядоченным и предсказуемым. Они уважают авторитеты, не любят менять свои взгляды и пристрастия и стараются регулярно применять усвоенные теоретические знания на практике. Со временем процесс применения усвоенных «знаний, умений» доводится до автоматизма и перестает ими осознаваться.

Когда появляется проблема, Аналитик, скорее всего, будет искать формулу, процедуру, метод или систему, способную дать решение этой проблеме. Вследствие доминирующего интереса к методу он стремится найти «самый лучший способ» решения задачи. Аналитики затрачивают много сил на добывание информации. Они гордятся своей компетентностью, знанием и пониманием всех сторон любой ситуации.

Для 45 % испытуемых характерным является аналитико-синтетический стиль мышления. Эти сотрудники легко оперируют общими категориями и логическим анализом частных случаев.

Таким образом, когнитивный стиль сотрудников телекоммуникационной компании отличается аналитико-синтетическим типом мышления, ведущей зрительной модальностью, логическим типом отношения в собственной деятельности с тенденцией к жесткой регламентации деятельности.

Для подтверждения гипотезы о том, что психологическими

детерминантами индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании выступают свойства их нервной системы, личностные качества и когнитивные стили был проведен корреляционный анализ данных. Расчеты проводились с помощью программы Статистика 10.0. Результаты расчетов представлены в таблице 1. В данной таблице содержатся только статистически значимые коэффициенты корреляции.

Таблица 1 – Результаты корреляционного анализа данных исследования

Показатель 1	Значение коэффициента корреляции, уровень значимости	Показатель 2
прагматический	0,45 (p=0,002)	Подвижность нервных процессов
	- 0,508 (p=0,0008)	Уравновешенность нервных процессов
	0,51 (p=0,007)	Фактор О «тревожность»
	0,31 (p=0,04)	Фактор Q <sub>3</sub> «самоконтроль»
	0,69 (p=0,001)	Фактор Q <sub>4</sub> «напряжение»
	0,65 (p=0,0005)	Ориентация на процесс
	0,5 (p=0,0001)	Аналитический стиль мышления
деятельностный	0,31 (p=0,04)	Процессы возбуждения
	0,60 (p=0,0004)	Ориентация на действие
	- 0,42 (p=0,006)	Фактор О «тревожность»
	0,46 (p=0,002)	Интуитивный подход к деятельности

Из таблицы 1 видно, что существует взаимосвязь между прагматическим, деятельностным стилем и психологическими его детерминантами.

Показатель прагматического индивидуального стиля деятельности имеет положительные корреляционные связи с рядом показателей. Это значит, что чем выше балл по показателю прагматического стиля деятельности, тем выше и баллы по другим показателям. Так было выявлено, что прагматический стиль деятельности связан с показателями подвижности нервных процессов. Данная связь показывает, что испытуемые, предпочитающие прагматический стиль деятельности, как правило, имеют и высокий уровень подвижности нервных

процессов. Это позволяет им быстро переключаться с одного вида деятельности на другой, быть более мобильным, адаптированным.

Выявлена отрицательная корреляционная связь между показателем прагматического стиля деятельности и показателем уравновешенности нервных процессов. Наличие отрицательной связи говорит о том, что данные параметры изменяются согласованно друг с другом, но в разных направлениях, т.е. высоким значениям по одному показателю соответствуют низкие значения по другому показателю. Анализ данной взаимосвязи показал, что чем более предпочтительным является прагматический стиль деятельности, тем ниже баллы по показателю уравновешенности. Это говорит о том, что сотрудники телекоммуникационной компании с доминированием данного стиля деятельности имеют неуравновешенные нервные процессы в сторону торможения, т.е. процессы торможения не уравновешивают собою процессы возбуждения. Для таких людей характерно уравновешенное поведение, устойчивое настроение, слабые эмоциональные переживания, хорошее терпение, сдержанность, хорошая помехоустойчивость.

Выявлены положительные корреляционные связи между прагматическим стилем деятельности и такими личностными чертами как «тревожность» (фактор O), «самоконтроль» (фактор Q<sub>3</sub>), «напряжение» (фактор Q<sub>4</sub>). У сотрудников с доминирующим прагматическим стилем деятельности выражена тревожность как личностная черта, напряжение в профессиональных ситуациях, а также выражена саморегуляция. Нужно обратить внимание на тот факт, что эти личностные черты составляют эмоциональные и регулятивные особенности.

Выявлены также положительные взаимосвязи прагматического стиля деятельности и таких особенностей как стиль профессионально-деятельностного общения «ориентация на процесс» и аналитический стиль мышления.

Кроме того, выявлены статистически достоверные взаимосвязи между показателем деятельностного стиля и показателем «процессы возбуждения»,



«ориентация на действие», «интуитивный подход к деятельности». Это значит, что сотрудники, выбирающие деятельностный стиль активы, работоспособны, выносливы, решительны, быстро переключаются. Склонны доверять своей интуиции, эмоциональны.

Выявлена отрицательная корреляционная связь между показателем деятельностного стиля и фактором О («тревожность»). Данная связь показывает, что активные, решительные сотрудники, предпочитающие деятельностный стиль выполнения своих обязанностей уверены в себе, спокойны.

Анализируя структуру выявленных взаимосвязей, отметим, что стиль профессиональной деятельности определяется свойствами нервной системы человека (возбуждение, торможение, подвижность и уравновешенность), эмоциональными чертами (тревожность, напряжение), а также регулятивными свойствами (самоконтроль), стилем коммуникативного взаимодействия в трудовой деятельности, а также элементами когнитивного стиля.

Гипотеза исследования подтвердилась. Психологическими детерминантами индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании выступают свойства их нервной системы, личностные качества и когнитивные стили.

### **2.3 Рекомендации по формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности**

Условным началом формирования индивидуального стиля можно считать вступление субъекта в деятельность. Сразу же, еще до полного овладения деятельностью, происходит процесс самоопределения субъекта в совокупности условий деятельности, т.е. что-то более соответствует его индивидуальности, что-то – менее. Так, «слабые» по силе нервной системы предпочитают более сильного, высокоподвижного коллегу, а «сильные» – более слабого, малоподвижного.

Овладение деятельностью и приспособление к ее требованиям идут поэтапно. На этапе устойчивого мастерства адаптацию обеспечивает еще и «структура» стиля (совокупность устойчиво используемых компонентов в

разных ситуациях деятельности). На этапе высшего мастерства адаптацию подкрепляет тип организации деятельности (предпочитаемые тактики, стратегии, тактико-технические действия), направляющий условия и ситуации деятельности в желательное русло.

На формирование индивидуального стиля параллельно воздействует и второй внешний фактор – субъектный (интерперсональный). Установлено, что не только индивидуальный стиль, но и результаты деятельности в значительной степени определяются индивидуальным стилем руководителя и соответствием их психофизиологических особенностей.

В профессиональной деятельности также отмечаются те же стилевые проявления. Также выражен феномен «субъективно удобные условия деятельности» с его влиянием на другие характеристики индивидуального стиля (предпочтение определенных задач и способов их решения, образы «идеального» партнера и организации деятельности и др.).

Каждого вновь вступающего профессиональная деятельность встречает исходной структурированностью своих компонентов (определенными структурно - функциональными отношениями между ними). Ее пространство также структурировано и «распределено» между ее участниками (субъектом и специалистом, наставником, тренером, руководителем, партнером, соперником и т.п.), что предполагает симбиоз их конкуренции – сотрудничества. Формирование эффективного индивидуального стиля – это процесс согласования всех ее значимых условий.

Индивидуальный стиль деятельности изменчив. Объективированный стиль малоизменчив согласно своему происхождению. Разные иерархические уровни индивидуального стиля изменчивы в разной степени.

Наиболее гибкими и изменчивыми в этом процессе являются когнитивные стили. Но и их изменчивость ограничивается исполнительным органом (структурой), индивидуальными наклонностями субъекта (субъективно удобные условия деятельности), уровнем его профессионализма, активности партнеров и др.).

Таким образом, в отношении стиля (стили профессиональной деятельности) более верно говорить не о его изменчивости, а о вариативных реорганизациях. Эти реорганизации есть постоянный процесс, условие существования стиля, но они всегда протекают в определенных границах параметров деятельности.

Индивидуальный стиль профессиональной деятельности непосредственно связан с ее результатом. Связи стиля и результата сложны и многообразны. Результат зависит от индивидуальных особенностей субъектов, от адекватности индивидуального стиля, его соответствия индивидуальности человека и соответствия стиля условиям и задачам деятельности. Результат деятельности зависит также от структурированности деятельности субъекта.

Позитивные промежуточные результаты деятельности подкрепляют индивидуальный стиль, корректируют его в сторону оптимальности; отрицательные результаты чаще разрушают рациональную структуру стиля.

Обобщая все вышеизложенное, можно констатировать: стиль есть характеристика включенности человека в среду (ее часть), поэтому он всегда специфичен (характеризуется значимыми факторами среды) и отражает структурированность ее компонентов.

Индивидуальный стиль деятельности связан, прежде всего, с выделением индивидуально-своеобразных приемов деятельности, характеризующих разные ее стороны. Во многих исследованиях в первую очередь отмечаются типологически обусловленные особенности выполнения исполнительных и ориентировочных действий: лица с подвижной и лабильной нервной системой обладают повышенными скоростными возможностями в выполнении различных действий, а лица с инертной нервной системой обладают благоприятными возможностями для выполнения медленных и однообразных действий. Кроме того, у инертных лиц и лиц со слабой нервной системой наблюдается развернутая ориентировочная деятельность. Таким образом, у одних лиц имеются более благоприятные возможности для достижения высокой производительности труда, а у других – для достижения высокого

качества. Однако благодаря использованию механизмов компенсации и коррекции обеспечивается достижение высоких результатов по обоим названным показателям деятельности.

У субъектов труда обнаруживается избирательность в отношении различных ситуаций и заданий, базирующаяся на тенденции создавать более удобные, соответствующие своим индивидуальным особенностям условия деятельности. Так, лица с подвижной и лабильной нервной системой склонны варьировать, разнообразить работу, в то время как представители инертной нервной системы охотно выполняют задания, требующие однообразных многократных действий.

Еще одна сторона деятельности, в которой обнаружены типологически обусловленные различия, связана с организацией рабочего места. Если у инертных наблюдается склонность заранее расположить инструмент и приспособления в определенном и привычном порядке и запастись материалом, то у подвижных в расположении инструмента и обеспечении будущей работы строгой организации не наблюдается. Эти особенности, несомненно, связаны с тенденцией создавать удобные условия деятельности.

Индивидуальные особенности существуют также в соблюдении предъявляемых к работе требований (в том числе и правил техники безопасности). Лица с инертной и слабой нервной системой более тщательно и пунктуально выполняют эти требования, в то время как у лиц с подвижной и сильной нервной системой наблюдаются более частые отступления от них. Это, естественно, приводит к более частому возникновению ошибок и брака в работе.

Трудовые приемы зависят не только от свойств нервной системы. Проявления этих свойств испытывают на себе влияние мотивов и отношений личности. Известно, что сильная мотивация способствует ограничению отрицательных проявлений свойств нервной системы и темперамента. Положительное отношение к деятельности, высокий уровень мотивации способствуют более полному использованию благоприятных, типологически

обусловленных возможностей, облегчают компенсацию недостаточно выраженных особенностей и позволяют доводить характеристики трудовых приемов до требуемых оптимальных границ.

Таким образом, взаимодействие между свойствами личности и свойствами нервной системы имеет непосредственное отношение к управлению формированием индивидуального стиля трудовой деятельности, в связи с чем возникает необходимость в учете психологических механизмов, обеспечивающих это взаимодействие.

Одним из таких механизмов является эмоциональный фактор. В индивидуальном стиле он выступает в нескольких аспектах. Во-первых, эмоциональное состояние является показателем соответствия выполняемых действий, заданий, а также ситуаций деятельности типологическим особенностям человека. Во-вторых, в зависимости от свойств нервной системы ситуации напряжения (возникновение неполадок в работе, контрольная работа и т.д.) по-разному влияют на деятельность. Если у лиц с сильной и подвижной нервной системой в этих ситуациях деятельность улучшается, то у лиц со слабой и инертной системой – ухудшается. В-третьих, индивидуальное своеобразие в эмоциональных реакциях определяется устойчивыми эмоциональными качествами, связанными с типом нервной системы и темперамента (тревожность, высокая или низкая эмоциональная возбудимость и т.д.). Эти качества могут существенно обуславливать особенности трудовых приемов. В частности, повышенная тревожность, характерная для лиц со слабой нервной системой, выступает как фактор, способствующий более развернутому проявлению ориентировочных действий.

Таким образом, индивидуальный стиль представляет собой систему приемов работы, характеризующих различные стороны деятельности: особенности выполнения исполнительных и ориентировочных действий, выбора ситуаций и заданий, организации рабочего места, подготовки к работе и соблюдения предъявляемых требований. В качестве определяющего компонента в этой системе выступают особенности выполнения

исполнительных и ориентировочных действий.

Индивидуализированные рекомендации психологов в процессе профессионального консультирования должны быть направлены, во-первых, на максимальное использование благоприятных типологически обусловленных возможностей, во-вторых, на компенсацию нежелательных проявлений свойств нервной системы и, в-третьих, на коррекцию трудовых действий с целью доведения их характеристик до оптимальных границ. Недостаточное внимание к индивидуальным особенностям выполнения трудовых приемов может привести к появлению псевдостигля, препятствующего успешному выполнению деятельности.

Важно также учитывать индивидуальные различия в овладении трудовыми умениями и навыками. Скоростные свойства нервной системы (подвижность и лабильность) существенно влияют на динамику овладения профессиональными умениями и навыками.

Е.А. Климов отмечает, что эффективный стиль трудовой деятельности не формируется сам собой, дается нелегко, требует поисков. Индивидуальный стиль деятельности может быть сформирован при условии существования в деятельности «зоны неопределенности» в выборе способов, приемов выполнения задач, форм временной организации деятельности. Если деятельность жестко регламентирована по способам и временному режиму выполнения, субъект деятельности вынужден действовать по предписанию и его продуктивность будет в большей мере зависеть от наличия у него требуемых деятельностью индивидуальных свойств, возможности приспособления его будут ограничены. И наоборот, чем больше зона неопределенности, тем в большей мере успех деятельности будет определяться умением субъекта выбрать, создать максимально приспособленный для данной деятельности стиль поведения, в котором можно учесть собственные преимущества и недостатки и добиться эффективного выполнения поставленных целей.

В профессиях второго типа степень разнообразия профессиональных

задач невысокая, может быть выработан алгоритм успешного выполнения задач. При этом существует известная «зона неопределенности», позволяющая выбрать оптимальные внутренние и внешние способы деятельности, компенсирующие ограничения и опирающиеся на преимущества индивидуальных свойств субъекта. Для профессий второго типа М. Гуревич предлагает использовать термин «относительная профессиональная пригодность», означающий, что успех деятельности может быть обеспечен ИСД, сформированным в профессиональном обучении и в ходе профессиональной адаптации.

В большинстве случаев индивидуальный стиль деятельности формируется у субъекта деятельности стихийно. Однако варианты индивидуального стиля профессиональной деятельности могут быть скорректированы в рамках специально организованных тренингов либо могут стать образцом для начинающих работников как примеры успешных форм профессиональной адаптации.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный анализ литературы позволяет сказать, что индивидуальный стиль деятельности сотрудников – это решающий признак пригодности к профессии, показывающий на когнитивном, эмоциональном и поведенческом уровнях ведущие осознаваемые отношения личности к избранной профессии и обусловленный спецификой, особенностями личности субъекта и объекта профессиональной деятельности.

Индивидуальный стиль деятельности это устойчивая система приемов, способов, методов деятельности, обусловленная индивидуально-специфическими качествами человека и являющаяся средством эффективного приспособления к объективным обстоятельствам. Он позволяет людям с разными индивидуально-типологическими особенностями нервной системы, разной структурой способностей, характера добиваться равной эффективности при выполнении одной и той же деятельности разными способами.

К настоящему времени в психологии изучены и описаны различные виды стилей (когнитивные, эмоциональные, деятельности, руководства, общения, поведения, жизни, перцептивные, реактивные и многие другие). Познание проблемы стиля сопряжено с широким спектром исследований индивидуальности, личности и ее жизненного пути, разработкой понятий субъекта деятельности, общения, совместной деятельности.

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы:

Показатель прагматического индивидуального стиля деятельности имеет положительные корреляционные связи с рядом показателей. Это значит, что чем выше балл по показателю прагматического стиля деятельности, тем выше и баллы по другим показателям. Так было выявлено, что прагматический стиль деятельности связан с показателями подвижности нервных процессов. Данная связь показывает, что испытуемые, предпочитающие прагматический стиль деятельности, как правило, имеют и высокий уровень подвижности нервных процессов. Это позволяет им быстро переключаться с одного вида деятельности



на другой, быть более мобильным, адаптированным.

Выявлена отрицательная корреляционная связь между показателем прагматического стиля деятельности и показателем уравновешенности нервных процессов. Наличие отрицательной связи говорит о том, что данные параметры изменяются согласовано друг с другом, но в разных направлениях, т.е. высоким значениям по одному показателю соответствуют низкие значения по другому показателю. Анализ данной взаимосвязи показал, что чем более предпочтительным является прагматический стиль деятельности, тем ниже баллы по показателю уравновешенности. Это говорит о том, что сотрудники телекоммуникационной компании с доминированием данного стиля деятельности имеют неуравновешенные нервные процессы в сторону торможения, т.е. процессы торможения не уравновешивают собою процессы возбуждения. Для таких людей характерно уравновешенное поведение, устойчивое настроение, слабые эмоциональные переживания, хорошее терпение, сдержанность, хорошая помехоустойчивость.

Выявлены положительные корреляционные связи между прагматическим стилем деятельности и такими личностными чертами как «тревожность» (фактор O), «самоконтроль» (фактор Q<sub>3</sub>), «напряжение» (фактор Q<sub>4</sub>). У сотрудников с доминирующим прагматическим стилем деятельности выражена тревожность как личностная черта, напряжение в профессиональных ситуациях, а также выражена саморегуляция. Нужно обратить внимание на тот факт, что эти личностные черты составляют эмоциональные и регулятивные особенности.

Выявлены также положительные взаимосвязи прагматического стиля деятельности и таких особенностей как стиль профессионально-деятельностного общения «ориентация на процесс» и аналитический стиль мышления.

Кроме того, выявлены статистически достоверные взаимосвязи между показателем деятельностного стиля и показателем «процессы возбуждения», «ориентация на действие», «интуитивный подход к деятельности». Это значит,

что сотрудники, выбирающие деятельностный стиль активы, работоспособны, выносливы, решительны, быстро переключаются. Склонны доверять своей интуиции, эмоциональны.

Выявлена отрицательная корреляционная связь между показателем деятельностного стиля и фактором О («тревожность»). Данная связь показывает, что активные, решительные сотрудники, предпочитающие деятельностный стиль выполнения своих обязанностей уверены в себе, спокойны.

Анализируя структуру выявленных взаимосвязей, отметим, что стиль профессиональной деятельности определяется свойствами нервной системы человека (возбуждение, торможение, подвижность и уравновешенность), эмоциональными чертами (тревожность, напряжение), а также регулятивными свойствами (самоконтроль), стилем коммуникативного взаимодействия в трудовой деятельности, а также элементами когнитивного стиля.

Гипотеза исследования подтвердилась. Психологическими детерминантами индивидуального стиля деятельности сотрудников телекоммуникационной компании выступают свойства их нервной системы, личностные качества и когнитивные стили.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Абульханова-Славская, К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Наука, 2010. – 234 с.
- 2 Абульханова-Славская, К. А. Развитие личности в процессе жизнедеятельности / К. А. Абульханова-Славская // Психология формирования и развития личности / под ред. Л. И. Анцыферовой. – М.: Наука, 2010. – С. 16-45.
- 3 Акмеологические аспекты профессионализма / А.Ф. Зеер. – М.: НИИВО, 2009. – 230 с.
- 4 Александрии, Г. Н. Проблемы формирования модели личности специалиста / Г. Н. Александрии [и др.]. – М., 2011. – 400 с.
- 5 Анцыферова, Л. И. Некоторые теоретические проблемы психологии личности / Л. И. Анцыферова // Вопросы психологии. – 2010. – № 1. – С. 37-50.
- 6 Асмолов, А. Г. О предмете психологии личности / А. Г. Асмолов // Вопросы психологии. – 2009. – № 3. – С. 12-15.
- 7 Блюмкин, В. А. Мир моральных ценностей / В. А. Блюмкин. – М., 2011. – 340 с.
- 8 Бодалёв, А. А. О предмете акмеологии / А. А. Бодалев // Психологический журнал. – 2011. – Т. 14. – № 5. – С. 73-79.
- 9 Бодди, Д. Основы менеджмента / Д. Бодди // под ред. Ю. Н. Кантуревского. – СПб.: «Питер», 2015. – 816 с.
- 10 Божович, Л. И. Психологический анализ условий формирования и строения гармонически развитой личности / Л. И. Божович. – М., 2010. – 180 с.
- 11 Божович, Л. И. Этапы формирования личности в онтогенезе / Л. И. Божович // Вопросы психологии. – 2009. – № 4. – С. 23-25.
- 12 Борисова, Е. М. Индивидуальность и профессия / Е. М. Борисова, Г. П. Логинова. – М.: Знание, 2015. – 78 с.
- 13 Боровикова, С. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: учебное пособие / С. А. Боровикова. – М.: Просвещение, 2014. –

151 с.

14 Брунер, Д. Психология познания / Д. Брунер. – М., 2009. – 486 с.

15 Веснин, В. Г. Основы менеджмента / В. Г. Веснин. – М. : «Гном-Пресс», 2009. – 440 с.

16 Виханский, О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Изд-во МГУ, 2011. – 416 с.

17 Галенко, В. П. Управление персоналом и эффективность предприятий / В. П. Галенко, О. А. Страхова, С. И. Файбушевич. – СПб.: УЭФ, 2014. – 115 с.

18 Деркач А.А. Акмеология: учебник / А.А. Деркач. – М.: РАГС, 2009. – 650 с.

19 *Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов / под ред. проф. Е. А. Климова. – М.: Наука, 2015. – 390 с.*

20 Додонов, Б. И. Эмоции как ценность / Б. И. Додонов. – М., 2010. – 340 с.

21 Занковский, А. Н. Организационная психология: учебное пособие / А. Н. Занковский. – М. : «Флинта», МПСИ, 2011. – 320 с.

22 Зеер, Э.Ф. Личностно-ориентированные технологии профессионального развития специалиста: научно-методическое пособие / Э.Ф. Зеер, О.Н. Шахматова. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2009. – 245 с.

23 Золотухина-Аболина, Е. В. О специфике высших духовных ценностей / Е. В. Золотухина-Аболина // Философские науки. – 2011. – № 1. – С. 11-18.

24 Зотова, О. Н. Направленность личности и социальная регуляция поведения / О.Н. Зотова // Психология личности и образ, жизни / отв. ред. Е. В. Шолохова. – М.: Наука, 2013. – С. 30-34.

25 История МегаФона [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://moneymakerfactory.ru/spravochnik/istoriya-megafona/>. – 13.04.2018.

26 Капустина, А. Н. Профессия и личность: Социально-психологические характеристики профессиональных качеств личности / А. Н. Капустина. – Л.:

Знание, 2014. – 242 с.

27 Климов, Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы / Е.А. Климов. – Казань, 2009. – 156 с.

28 Климов, Е. А. Путь в профессию / Е. А. Климов. – Л.: Лениздат, 2009. – 190 с.

29 Кошурников, С. И. Социология и психология труда: учебное пособие / С. И. Кошурников, Д. В. Чуднов, Ю. Г. Югов. – Пермь, 2011. – 257 с.

30 Краткий психологический словарь / сост. Л. А. Карпенко. – М. : Политиздат, 2012. – 431 с.

31 Крылова, А. А. Психологические проблемы самореализации личности: учебное пособие / А. А. Крылова. – СПб.: Изд. СПб ун-та, 2011. – 240 с.

32 Леонтьев, Д. А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции / Д. А. Леонтьев // Вопросы философии. – 2009. – № 4. – С. 33-36.

33 Малахов, В. А. Ценность как категория культуры / В. А. Малахов // Философская мысль. – 2012. – № 5. – С. 76-85.

34 Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Знание, 2011. – 308 с.

35 Менчинская, Н. А. Психологические закономерности формирования научного мировоззрения / Н. А. Менчинская. – М., 2009. – 230 с.

36 Никифоров, Г. С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Г. С. Никифоров, М. А. Дмитриева, Л. Н. Корнилова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2012. – 192 с.

37 Никифоров, Г. С. Надежность профессиональной деятельности / Г. С. Никифоров. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского гос. ун-та, 2013. – 176 с.

38 Организационная психология / сост. и общ. ред. Л. В. Винокурова, И. И. Скрипюка. – СПб.: Питер, 2013. – 512 с.

39 Попова, И. П. Профессиональные ресурсы как фактор успеха в

современной России / И. П. Попова. – М., 2014. – 260 с.

40 Пряжников, Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. – Воронеж : НПО «МОДЭК», 2009. – 233 с.

41 Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М.: ИД «Академия», 2009. – 480 с.

42 Психология личности: учеб. пособие для вузов / под общ. ред. П.Н. Ермакова, В.А. Лабунской. – М.: Эксмо, 2009. – 653 с.

43 Психология управления. Практикум / под. ред. Н.Д. Твороговой. – М.: ГЭОТАР-МЕД, 2013. – 384 с.

44 Радугин, А.А. Основы менеджмента / А.А. Радугин. – М. : Центр, 2010. – 432 с.

45 Рамендик, Д. М. Управленческая психология: учебник / Д. М. Рамендик. – 2-е изд, испр. и доп. – М. : ФОРУМ, 2010. – 256 с.

46 Рейнвальд, Н. И. Психология личности / Н. И. Рейнвальд. – М., 2010. – 380 с.

47 Розанова, В. А. Трудности управления и их психологические причины / В. А. Розанова // Управление персоналом. – 2011. – № 3. – С. 44-45.

48 Ручка, А. А. Социальные нормы и ценности / А. А. Ручка. – Киев : Наукова Думка, 2011. – 280 с.

49 Смирнов, Д. В. Социальная психология / Д. В. Смирнов. – М., 2010. – 430 с.

50 Тейлор, Ш. Социальная психология / Ш. Тейлор. – 10-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – 450 с.

51 Толочек, В.А. Индивидуальный стиль деятельности – устойчивость и изменчивость / В.А. Толочек // Вопросы психологии. – 2011. – № 4. – С. 103-107.

52 Толочек, В.А. Стили профессиональной деятельности / В.А. Толочек. – М.: Смысл, 2011. – 199 с.

53 Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития

личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2009. – 490 с.

54 Чудновский, В. Э. К вопросу психологической сущности устойчивости личности / В. Э. Чудновский // Вопросы психологии. – 2009. – № 2. – С. 87-92.

55 Шмелева, Н. Б. Ценностные ориентации, мотивации и психологические установки / Н. Б. Шмелева // Российский журнал социальной работы. – 2010. – № 1. – С. 115-124.

56 Щукин, М. Р. О структуре индивидуального стиля трудовой деятельности / М. Р. Щукин // Вопросы психологии. – 2011. – № 6. – С. 26-28.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

### «Опросник стилей деятельности (СД)» (Хони П., Мэмфорда А.)

Опросник позволяет выявить предпочитаемый Вами стиль деятельности. Точность результатов будет зависеть от степени Вашей откровенности. Предлагаемые Вам утверждения не являются правильными или неправильными, а лишь констатируют определенные различия в деятельности людей.

Внимательно прочитайте каждое утверждение и, отметьте те из них, которые в большей степени соответствуют Вашему поведению и склонностям знаком «+», а те которые не соответствуют – знаком «-», в свободной ячейке справа от номера соответствующего утверждения на «Бланке ответов».

1. Порой действую без учета возможных последствий.
2. Считаю, что формальные процедуры и правила ограничивают людей.
3. Нравится, когда есть время для тщательной подготовки к работе.
4. Предпочитаю принимать решения осторожно, взвесив несколько альтернативных вариантов.
5. Обычно точно знаю, что правильно, а что неправильно, что хорошо, а что плохо.
6. Склонен решать проблемы последовательно, продвигаясь шаг за шагом.
7. Ориентирован, в первую очередь, на завершение запланированной работы.
8. Придерживаюсь установленных процедур и правил, пока они эффективны.
9. Полагаю, что действия, основанные на чувствах, являются столь же здравыми, как и действия, основанные на обдумывании и анализе.
10. Предпочитаю реагировать на события спонтанно и гибко.
11. Уделяю пристальное внимание деталям, прежде чем прийти к какому-либо заключению.
12. Осторожен, и не делаю слишком поспешных выводов.
13. Склонен общаться, соблюдая дистанцию, и поддерживать несколько формальные отношения с коллегами.
14. Не терплю неупорядоченности и предпочитаю все «увязывать» в согласованные схемы.
15. Новые, интересные идеи стремлюсь немедленно реализовать на практике.
16. В обсуждениях стараюсь придерживаться сути дела и избегать пространных рассуждений.
17. Чувствую себя не очень комфортно в обществе спокойных вдумчивых людей.
18. Предпочитаю наслаждаться настоящим моментом, не отвлекаясь на мысли о прошлом или будущем.
19. Обычно выслушиваю мнение других людей, прежде чем самому что-либо предпринять.
20. В дискуссиях нравится наблюдать за поведением других участников.
21. Склонен соотносить свои действия с некоторыми общими принципами.
22. Легкомысленные, несерьезные люди меня обычно раздражают.
23. Меня обычно привлекают конкретные приемы и техники, непосредственно реализуемые на практике.
24. Предпочитаю оценивать идеи по практической пользе от них.



## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

### «Опросник стилей деятельности (СД)» (Хони П., Мэмфорда А.)

25. Новые, необычные идеи меня привлекают в большей степени, чем простые и легко реализуемые на практике.
26. Много и ярко говорю.
27. Испытываю дискомфорт, если вынужден выполнять работу в спешке.
28. При подготовке доклада, реферата или выступления делаю множество черновых набросков.
29. Меня интересуют общие принципы и теории, подводящие основание под факты и события.
30. Предпочитаю, чтобы все мероприятия проводились в соответствии с намеченным планом.
31. Нравятся люди, которые подходят к проблемам с практической, а не с теоретической точки зрения.
32. В ходе обсуждения меня обычно раздражают любые отклонения от темы.
33. Быстро надоедает работа, требующая внимательного отношения к деталям
34. Испытываю воодушевление от участия в ярких событиях и рискованных ситуациях.
35. Прежде чем действовать, как правило, все тщательно обдумываю.
36. В целом охотнее слушаю, чем говорю.
37. Нравится, когда могу соотнести текущие действия с долгосрочной перспективой.
38. Стараюсь избегать обсуждения субъективных или неоднозначных тем.
39. Не обращаю внимания на чувства людей, пока работа не закончена.
40. Люди часто считают, что я не чувствителен к их переживаниям и эмоциям.

Таблица А.1 – Бланк ответов

№ вопроса	1	9	17	25	33	$\Sigma$	Итого Д =
ответ							
№ вопроса	2	10	18	26	34	$\Sigma$	
ответ							
№ вопроса	3	11	19	27	35	$\Sigma$	Итого Р =
ответ							
№ вопроса	4	12	20	28	36	$\Sigma$	
ответ							
№ вопроса	5	13	21	29	37	$\Sigma$	Итого Т =
ответ							
№ вопроса	6	14	22	30	38	$\Sigma$	
ответ							
№ вопроса	7	15	23	31	39	$\Sigma$	Итого П =
ответ							
№ вопроса	8	16	24	32	40	$\Sigma$	
ответ							

## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

### Методика диагностики темперамента Я. Стреляу

Инструкция: предлагаемые вопросы относятся к различным свойствам темперамента. Ответы на эти вопросы не могут быть хорошими или плохими, так как каждый темперамент обладает своими достоинствами. Отвечать на вопросы следует в той последовательности, в которой они расположены, не возвращаясь к ранее данным ответам. На каждый вопрос следует дать один из трех ответов: «да», «нет», или «не знаю». Ответ «не знаю» следует давать тогда, когда трудно остановиться на «да» или «нет».

Текст опросника.

1. Легко ли Вы сходитесь с людьми?
2. Способны ли Вы воздержаться от того или иного действия до тех пор, пока не получите соответствующего распоряжения?
3. Достаточно ли Вам непродолжительного отдыха для восстановления сил после утомительной работы?
4. Умеете ли Вы работать в неблагоприятных условиях?
5. Воздерживаетесь ли Вы во время спора от неделовых, эмоциональных аргументов?
6. Легко ли Вам втянуться в работу после длительного перерыва, например, после отпуска или каникул?
7. Забываете ли об усталости, если работа Вас полностью «поглощает»?
8. Способны ли Вы, поручив кому-нибудь определенную работу, терпеливо ждать ее окончания?
9. Засыпаете ли Вы одинаково легко, ложась спать в разное время дня?
10. Умеете ли Вы хранить тайну, если Вас об этом просят?
11. Легко ли Вы возвращаетесь к работе, которой не занимались несколько недель или месяцев?
12. Умеете ли Вы терпеливо объяснять?
13. Любите ли Вы работу, требующую умственного напряжения?
14. Вызывает ли у Вас монотонная работа скуку или сонливость?
15. Легко ли Вы засыпаете после сильных переживаний?
16. Способны ли Вы, когда требуется, воздержаться от проявления своего превосходства?
17. Трудно ли Вам сдерживать злость или раздражение?
18. Ведете ли Вы себя естественно в присутствии незнакомых людей?
19. В состоянии ли Вы владеть собой в тяжелые минуты?
20. Умеете ли Вы, когда требуется, приспособить свое поведение к поведению окружающих?
21. Охотно ли Вы беретесь за ответственную работу?
22. Влияет ли обычно окружение на Ваше настроение?
23. Способны ли Вы стойко переносить поражения?
24. Разговариваете ли Вы в присутствии кого-то, чьим мнением особенно дорожите, столь же свободно, как обычно?
25. Вызывают ли у Вас раздражение неожиданные изменения в Вашем распорядке дня?

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

### Методика диагностики темперамента Я. Стреляу

26. Есть ли у Вас на все готовые ответы?
27. В состоянии ли Вы вести себя спокойно, когда ждете важного для себя решения (например, результат экзамена, поездка за границу)?
28. Легко ли Вы организуете первые дни своего отпуска, каникул и т. п.?
29. Обладаете ли Вы так называемой «быстрой реакцией»?
30. Легко ли Вы приспосабливаете свою походку или манеру есть к походке или манере есть людей более медлительных?
31. Быстро ли Вы засыпаете?
32. Охотно ли Вы выступаете на собраниях, семинарах?
33. Легко ли Вам испортить настроение?
34. Трудно ли Вам оторваться от работы?
35. Умеете ли Вы воздержаться от работы, если это мешает другим?
36. Легко ли Вас спровоцировать на что-либо?
37. Легко ли Вы срабатываетесь с людьми?
38. Всегда ли Вы, когда Вам предстоит что-нибудь важное, обдумываете свои поступки?
39. В состоянии ли Вы, читая текст, проследить с начала до конца ход мыслей автора?
40. Легко ли Вы вступаете в разговор с попутчиками?
41. Воздерживаетесь ли Вы от ненужного спора с человеком, который не прав?
42. Охотно ли Вы беретесь за работу, требующую большой ловкости рук?
43. В состоянии ли Вы изменить уже принятое решение, учитывая мнение других?
44. Быстро ли вы привыкаете к новой системе работы?
45. Можете ли Вы работать ночью, если работали днем?
46. Быстро ли Вы читаете беллетристику?
47. Часто ли Вы отказываетесь от своих намерений, если возникают препятствия?
48. Умеете ли Вы держать себя в руках, если этого требуют обстоятельства?
49. Просыпаетесь ли Вы обычно быстро и без труда?
50. В состоянии ли Вы воздержаться от моментальной реакции?
51. Трудно ли Вам работать при шуме?
52. Умеете ли Вы, когда необходимо, воздержаться от того, чтобы «резать правду-матку»?
53. Успешно ли Вы справляетесь с волнением перед экзаменом, встречей с начальником?
54. Быстро ли Вы привыкаете к новой среде?
55. Любите ли Вы частые перемены?
56. Восстанавливает ли Вам силы ночной отдых, после того как Вы тяжело работали весь день?
57. Избегаете ли Вы занятий, требующих выполнения в непродолжительный срок разнородных действий?
58. Самостоятельно ли Вы обычно боретесь с трудностями?
59. Перебиваете ли Вы собеседников?
60. Умея плавать, прыгнули бы Вы в воду, чтобы спасти утопающего?

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

### Методика диагностики темперамента Я. Стреляу

61. В состоянии ли Вы напряженно работать (заниматься)?
62. Можете ли Вы воздержаться от неуместных замечаний?
63. Имеет ли для Вас значение постоянное место на работе, за столом, на лекции и т.п.?
64. Легко ли Вы переходите от одного занятия к другому?
65. Взвешиваете ли Вы все «за» и «против» перед тем, как принять важное решение?
66. Легко ли Вы преодолеваете препятствия?
67. Не заглядываете ли Вы в чужие письма, вещи?
68. Скучно ли Вам во время всегда одинаково протекающих действий, занятий?
69. Соблюдаете ли Вы правила поведения в общественных местах?
70. Воздерживаетесь ли Вы во время разговора, выступления или ответа на вопросы от лишних движений и жестикующий?
71. Любите ли Вы оживленную обстановку? Любите ли Вы деятельность, требующую определенных усилий?
72. В состоянии ли Вы длительное время сосредоточивать внимание на выполнении определенной задачи?
73. Любите ли Вы занятия (работу), требующую быстрых движений?
74. Умеете ли Вы владеть собой в трудных жизненных ситуациях?
75. Встаете ли Вы, если нужно, сразу после того, как проснулись?
76. Способны ли Вы, если требуется, закончив порученную Вам работу, терпеливо ждать, пока не окончат свою работу другие?
77. В состоянии ли Вы, после того как увидите что-либо неприятное, действовать столь же четко, как обычно?
78. Быстро ли Вы просматриваете ежедневные газеты?
79. Случается ли Вам говорить так быстро, что Вас трудно понять?
80. Можете ли Вы, не выславшись, нормально работать?
81. В состоянии ли Вы работать длительное время без перерыва?
82. В состоянии ли Вы работать, если у Вас болит голова, зуб и т.п.?
83. В состоянии ли Вы, если это необходимо, спокойно кончить работу, зная, что Ваши товарищи развлекаются или ждут Вас?
84. Отвечаете ли Вы, как правило, быстро на неожиданные вопросы?
85. Говорите ли Вы обычно быстро?
86. Можете ли Вы спокойно работать, если ждете гостей?
87. Легко ли Вы меняете свое мнение под влиянием убедительных аргументов?
88. Терпеливы ли Вы?
89. Умеете ли Вы приспособиться к ритму работы более медленного человека?
90. Умеете ли Вы так спланировать работу, чтобы одновременно выполнять несколько совместных действий?
91. Может ли веселая компания изменить Ваше подавленное настроение?
92. Умеете ли Вы без особого труда выполнять несколько действий одновременно?
93. Сохраняете ли Вы психическое равновесие, когда являетесь свидетелем несчастного случая на улице?

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

### Методика диагностики темперамента Я. Стреляу

94. Любите ли Вы работу, требующую множества разнообразных манипуляций?
95. Сохраняете ли Вы спокойствие, когда страдает кто-нибудь из близких Вам людей?
96. Самостоятельны ли Вы в трудных жизненных ситуациях?
97. Свободно ли Вы чувствуете себя в большой или незнакомой компании?
98. Можете ли Вы сразу же прервать разговор, если это требуется?
99. Легко ли Вы приспосабливаетесь к методам работы других?
100. Любите ли Вы часто менять род работы?
101. Склонны ли Вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?
102. Воздерживаетесь ли Вы от неуместных улыбок?
103. Начинаете ли Вы сразу работать интенсивно?
104. Решаетесь ли Вы выступить против общественного мнения, если Вам кажется, что Вы правы?
105. В состоянии ли Вы преодолеть временную депрессию?
106. Засыпаете ли Вы с трудом, сильно устав от умственного труда?
107. В состоянии ли Вы спокойно ждать, например, в очереди?
108. Воздерживаетесь ли Вы от вмешательства, если заранее известно, что оно ни к чему не приведет?
109. В состоянии ли Вы спокойно аргументировать во время резкого разговора?
110. В состоянии ли Вы мгновенно реагировать в сложных положениях?
111. Ведете ли Вы себя тихо, если Вас об этом просят?
112. Соглашаетесь ли Вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?
113. Умеете ли Вы интенсивно работать?
114. Охотно ли Вы меняете места развлечений и отдыха?
115. Трудно ли Вам привыкнуть к новому распорядку дня?
116. Спешите ли Вы на помощь в несчастных случаях?
117. Воздерживаетесь ли Вы от нежелательных выкриков и жестов на спортивных матчах, в цирке и т.п.?
118. Любите ли Вы работу (занятия), требующую частых разговоров с разными людьми?
119. Владаете ли Вы своей мимикой?
120. Любите ли Вы работу, требующую частых энергичных движений?
121. Считаете ли Вы себя смелым?
122. Прерывается ли у Вас голос (Вам трудно говорить) в необычной ситуации?
123. Умеете ли Вы преодолевать уныние, вызванное неудачей?
124. Если Вас об этом просят, в состоянии ли Вы длительное время стоять (сидеть) спокойно?
125. В состоянии ли Вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
126. Легко ли Вы переходите от печали к радости?
127. Легко ли Вас вывести из себя?
128. Соблюдаете ли Вы без труда обязывающие в вашей среде правила поведения?

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

### Методика диагностики темперамента Я. Стреляу

- 129. Любители Вы выступать публично?
- 130. Приступаете ли Вы обычно к работе быстро, без длительной подготовки?
- 131. Готовы ли Вы прийти на помощь другому, рискуя жизнью?
- 132. Энергичны ли Вы в движениях?
- 133. Охотно ли Вы выполняете ответственную работу?

## ПРИЛОЖЕНИЕ В

### «16-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла (форма С)

**Инструкция:** перед Вами ряд вопросов и суждений, которые касаются некоторых особенностей Вашего поведения и характера. Каждый вопрос имеет три варианта ответов: «а», «б», «в». Прочитайте внимательно вопрос и варианты ответа на него. Из трех предложенных вариантов выберите один ответ, который наиболее Вам подходит, полнее отражает Ваше мнение. В бланке для ответов рядом с порядковым номером вопроса напишите соответствующую букву. Работайте быстро, не задумывайтесь долго. Давайте первый ответ, пришедший в голову. При затруднении в выборе ответа старайтесь ставить типичное для Вас поведение в предложенной ситуации.

Опросник содержит несколько логических вопросов, среди которых Вы должны выбрать единственно правильный ответ.

Возможно, что некоторые вопросы или суждения покажутся Вам излишне личными, затрагивающими интимные стороны Вашей личности. Постарайтесь ответить на них как можно искренней. Ваши ответы никому не будут демонстрироваться.

#### Вопросы:

1. Я думаю, что моя память сейчас лучше, чем была раньше:
  - a) верно
  - b) трудно сказать
  - c) нет
2. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей:
  - a) да
  - b) иногда
  - c) нет
3. Если бы я сказал, что небо находится «внизу» и что зимой жарко, я должен был бы назвать преступника:
  - a) бандитом
  - b) святым
  - c) тучей
4. Когда я ложусь спать, я:
  - a) засыпаю быстро
  - b) нечто среднее
  - c) засыпаю с трудом
5. Если бы я вел машину по дороге, где много других автомобилей, я предпочел бы:
  - a) пропустить вперед большинство машин
  - b) не знаю
  - c) обогнать все идущие впереди машины
6. В компании я предоставляю другим шутить и рассказывать всякие истории:
  - a) да
  - b) иногда
  - c) нет
7. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка:
  - a) верно
  - b) трудно сказать
  - c) неверно
8. Большинство людей, с которыми я бываю в компании, несомненно, рады видеть меня:
  - a) да
  - b) иногда

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

### «16-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла (форма С)

- с) нет
9. Я бы скорее занимался:
- а) фехтованием и танцами
  - б) затрудняюсь сказать
  - с) борьбой и баскетболом
10. Меня забавляет, что то, что люди делают, совсем не похоже на то, что они потом рассказывают об этом:
- а) да
  - б) иногда
  - с) нет
11. Читая о каком-либо происшествии, я интересуюсь всеми подробностями:
- а) всегда
  - б) иногда
  - с) редко
12. Когда друзья подшучивают надо мной, я обычно смеюсь вместе со всеми и не обижаюсь:
- а) верно
  - б) не знаю
  - с) не верно
13. Если мне кто-нибудь нагрубит, я могу быстро забыть об этом:
- а) верно
  - б) не знаю
  - с) не верно
14. Мне больше нравится придумывать новые способы в выполнении какой-нибудь работы, чем придерживаться испытанных приемов:
- а) верно
  - б) не знаю
  - с) не верно
15. Когда я планирую что-нибудь, я предпочитаю делать это самостоятельно, без чьей-либо помощи:
- а) верно
  - б) иногда
  - с) нет
16. Я думаю, что я менее чувствительный и легко возбуждаемый, чем большинство людей:
- а) верно
  - б) затрудняюсь ответить
  - с) не верно
17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решения:
- а) верно
  - б) не знаю
  - с) не верно
18. Иногда, хотя и кратковременно, у меня возникало чувство раздражения по отношению к моим родителям:
- а) да
  - б) не знаю
  - с) нет
19. Я скорее раскрыл бы свои сокровенные мысли:



## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

### «16-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла (форма С)

- a) моим хорошим друзьям
  - b) не знаю
  - c) в своем дневнике
20. Я думаю, что слово, противоположное по смыслу противоположности слова «неточный» – это:
- a) небрежный
  - b) тщательный
  - c) приблизительный
21. У меня всегда хватает энергии, когда мне это необходимо:
- a) да
  - b) трудно сказать
  - c) нет
22. Меня больше раздражают люди, которые:
- a) своими грубыми шутками вгоняют людей в краску
  - b) затрудняюсь ответить
  - c) создают неудобства для меня, опаздывая на условленную встречу
23. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их:
- a) верно
  - b) не знаю
  - c) не верно
24. Я думаю, что:
- a) не все надо делать одинаково тщательно
  - b) затрудняюсь сказать
  - c) любую работу следует выполнять тщательно, если вы за нее взялись.
25. Мне всегда приходится преодолевать смущение:
- a) да
  - b) возможно
  - c) нет
26. Мои друзья чаще:
- a) советуются со мной
  - b) делают то и другое поровну
  - c) дают мне советы
27. Если приятель обманывает меня в мелочах, я скорее предпочитаю сделать вид, что не заметил этого, чем разоблачить его:
- a) да
  - b) иногда
  - c) нет
28. Мне нравится друг:
- a) интересы которого имеют деловой и практический характер
  - b) не знаю
  - c) который отличается глубоко продуманными взглядами на жизнь
29. Я не могу равнодушно слушать, как другие люди высказывают идеи, противоположные тем, в которые я твердо верю:
- a) верно
  - b) затрудняюсь ответить
  - c) не верно
30. Меня волнуют мои прошлые поступки и ошибки:
- a) да

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

### «16-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла (форма С)

- b) не знаю
- c) нет
- 31. Если бы я одинаково хорошо умел и то и другое, то я бы предпочел:
  - a) играть в шахматы
  - b) трудно сказать
  - c) играть в городки
- 32. Мне нравятся общительные, компанейские люди:
  - a) да
  - b) не знаю
  - c) нет
- 33. Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неприятных неожиданностей, чем с другими людьми:
  - a) да
  - b) трудно сказать
  - c) нет
- 34. Я могу забыть о своих заботах и обязанностях, когда мне это необходимо:
  - a) да
  - b) иногда
  - c) нет
- 35. Мне бывает трудно признать, что я не прав:
  - a) да
  - b) иногда
  - c) нет
- 36. На предприятии мне было бы интереснее:
  - a) работать с машинами и механизмами и участвовать в производстве
  - b) трудно сказать
  - c) беседовать с людьми, занимаясь общественной работой
- 37. Какое слово не связано с другими словами:
  - a) кошка
  - b) близко
  - c) солнце
- 38. То, что в некоторой степени отвлекает мое внимание:
  - a) раздражает меня
  - b) нечто среднее
  - c) не беспокоит совершенно
- 39. Если бы у меня было много денег, то я:
  - a) позаботился бы о том, чтобы не вызвать к себе зависти
  - b) не знаю
  - c) жил бы, не стесняя себя ни в чем
- 40. Худшее наказание для меня:
  - a) тяжелая работа
  - b) не знаю
  - c) быть запертым в одиночестве
- 41. Люди должны больше, чем они делают это сейчас, требовать соблюдения законов морали:
  - a) да
  - b) иногда
  - c) нет

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

### «16-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла (форма С)

42. Мне говорили, что ребенком я был:

- a) спокойным и любил оставаться один
- b) не знаю
- c) живым и подвижным

43. Мне нравилась бы практическая повседневная работа с различными установками и машинами:

- a) да
- b) не знаю
- c) нет

44. Я думаю, что большинство свидетелей говорят правду, даже если это нелегко для них:

- a) да
- b) трудно сказать
- c) нет

45. Иногда я не решаюсь проводить в жизнь свои идеи, потому что они кажутся мне неосуществимыми:

- a) верно
- b) затрудняюсь ответить
- c) не верно

46. Я стараюсь смеяться над шутками не так громко, как это делает большинство людей:

- a) верно
- b) не знаю
- c) не верно

47. Я никогда не чувствую себя таким несчастным, что хочется плакать:

- a) верно
- b) не знаю
- c) не верно

48. В музыке я наслаждаюсь:

- a) маршами в исполнении военных оркестров
- b) не знаю
- c) скрипичным соло

49. Я бы скорее предпочел провести два летних месяца:

- a) в деревне с одним или двумя друзьями
- b) затрудняюсь сказать
- c) возглавляя группу в туристическом лагере

50. Усилия, затраченные на составление планов:

- a) никогда не лишни
- b) трудно сказать
- c) не стоят этого

51. Необдуманнные поступки и высказывания моих приятелей в мой адрес не обижают и не огорчают меня:

- a) верно
- b) не знаю
- c) не верно

52. Когда мне все удается, я нахожу эти дела легкими:

- a) всегда

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

### «16-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла (форма С)

- b) иногда
  - c) редко
53. Я предпочел бы скорее работать:
- a) в учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми
  - b) затрудняюсь сказать
  - c) архитектором, который в тихой комнате разрабатывает свой проект
54. Дом так относится к комнате, как дерево:
- a) к лесу
  - b) к растению
  - c) к листу
55. То, что я делаю, у меня не получается:
- a) редко
  - b) иногда
  - c) часто
56. В большинстве дел я:
- a) предпочитаю рискнуть
  - b) не знаю
  - c) предпочитаю действовать наверняка
57. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю:
- a) скорее, это так
  - b) не знаю
  - c) думаю, что нет
58. Мне больше нравится человек:
- a) большого ума, будь он даже ненадежен и непостоянен
  - b) трудно сказать
  - c) со средними способностями, но зато умеющий противостоять всяким соблазнам
59. Я принимаю решения:
- a) быстрее, чем многие люди
  - b) не знаю
  - c) медленнее, чем большинство людей
60. На меня большее впечатление производят:
- a) мастерство и изящество
  - b) трудно сказать
  - c) сила и мощь
61. Я считаю, что я человек, склонный к сотрудничеству:
- a) да
  - b) нечто среднее
  - c) нет
62. Мне больше нравится разговаривать с людьми изысканными, утонченными, чем с откровенными и прямолинейными:
- a) да
  - b) не знаю
  - c) нет
63. Я предпочитаю:
- a) решать вопросы, касающиеся лично меня, сам
  - b) затрудняюсь ответить
  - c) советоваться с моими друзьями
64. Если человек не отвечает сразу же после того, как я что-нибудь сказал ему, я чувствую, что, должно быть, сказал какую-нибудь глупость:

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

### «16-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла (форма С)

- a) верно
  - b) не знаю
  - c) не верно
65. В школьные годы я больше всего получил знаний:
- a) на уроках
  - b) трудно сказать
  - c) читая книги
66. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности:
- a) верно
  - b) иногда
  - c) не верно
67. Когда вопрос, который надо решать, очень труден и требует от меня много усилий, я стараюсь:
- a) заняться другим вопросом
  - b) затрудняюсь ответить
  - c) еще раз попытаться решить этот вопрос
68. У меня возникают сильные эмоции: тревога, гнев, приступы смеха и т.п., казалось бы, без определенной причины:
- a) да
  - b) иногда
  - c) нет
69. Иногда я соображаю хуже, чем обычно:
- a) верно
  - b) не знаю
  - c) не верно
70. Мне приятно сделать человеку одолжение, согласившись назначить встречу на время, удобное для него, даже если это немного неудобно для меня:
- a) да
  - b) иногда
  - c) нет
71. Я думаю, что правильное число, которое должно продолжить ряд 1, 2, 3, 6, 5, будет:
- a) 10
  - b) 5
  - c) 7
72. Иногда у меня бывают непродолжительные приступы тошноты и головокружения без определенной причины:
- a) да
  - b) не знаю
  - c) нет
73. Я предпочитаю скорее отказаться от своего заказа, чем доставить официанту лишнее беспокойство:
- a) да
  - b) иногда
  - c) нет
74. Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди:
- a) верно
  - b) трудно сказать

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

### «16-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла (форма С)

с) не верно

75. На вечеринке мне нравится:

а) принимать участие в интересной беседе

б) затрудняюсь ответить

с) смотреть, как люди отдыхают, и просто отдыхать самому

76. Я высказываю свое мнение независимо от того, сколько людей могут услышать

его:

а) да

б) иногда

с) нет

77. Если бы я мог перенестись в прошлое, я бы больше всего хотел встретиться с:

а) Колумбом

б) не знаю

с) Пушкиным

78. Я вынужден удерживать себя от того, чтобы не улаживать чужие дела:

а) да

б) иногда

с)

д) нет

79. Если люди плохо обо мне думают, то я не стараюсь переубедить их, а продолжаю поступать так, как считаю нужным:

а) да

б) трудно сказать

с) нет

80. Работая в магазине, я предпочел бы:

а) оформлять витрины

б) не знаю

с) быть кассиром

81. Если я вижу, что мой старый друг холоден со мной и избегает меня, я обычно:

а) сразу же думаю: «у него плохое настроение»

б) не знаю

с) беспокоюсь о том, какой неверный поступок я совершил

82. Все несчастия происходят из-за людей, которые стараются во все внести изменения, хотя уже существуют удовлетворительные способы решения этих вопросов:

а) да

б) иногда

с) нет

83. Я получаю большое удовольствие, рассказывая местные новости:

а) да

б) иногда

с) нет

84. Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной:

а) верно

б) иногда

с) не верно

85. Мне кажется, что я менее раздражительный, чем большинство людей:

а) верно

б) не знаю

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

### «16-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла (форма С)

- с) не верно
86. Мне легче не считаться с другими людьми, чем им со мной:
- а) верно
  - б) иногда
  - с) не верно
87. Бывает, что все утро я не хочу ни с кем разговаривать:
- а) часто
  - б) иногда
  - с) никогда
88. Если стрелки часов встречаются ровно через каждые 65 минут, отмеренные по точным часам, то эти часы:
- а) отстают
  - б) идут правильно
  - с) спешат
89. Мне бывает скучно:
- а) часто
  - б) иногда
  - с) редко
90. Люди говорят, что мне нравится делать все своим руками
- а) верно
  - б) иногда
  - с) не верно
91. Я считаю, что нужно избегать излишних волнений, потому что они утомляют:
- а) да
  - б) не знаю
  - с) нет
92. Дома в свободное время я:
- а) болтаю и отдыхаю
  - б) затрудняюсь ответить
  - с) занимаюсь интересующими меня делами
93. Я робко и осторожно отношусь к установлению дружеских отношений с новыми людьми:
- а) да
  - б) иногда
  - с) нет
94. Я считаю, что то, что люди говорят стихами, можно также выразить прозой:
- а) да
  - б) иногда
  - с) нет
95. Я подозреваю, что люди, с которыми я нахожусь в дружеских отношениях, могут оказаться отнюдь не друзьями за моей спиной:
- а) да, в большинстве случаев
  - б) иногда
  - с) нет
96. Я думаю, что даже самые драматические события через год уже не оставят в моей душе никаких следов:
- а) да
  - б) иногда

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

### «16-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла (форма С)

с) нет

97. Я думаю, что было бы интересно быть:

а) натуралистом и работать с растениями

б) не знаю

с) страховым агентом

98 Я испытываю беспричинный страх и отвращение по отношению к некоторым вещам, к определенным животным, местам и т. п.:

а) да

б) иногда

с) нет

99. Я люблю размышлять о том, как можно было бы улучшить мир:

а) да

б) трудно сказать

с) нет

100. Я предпочитаю игры:

а) где надо играть в команде или иметь партнера

б) не знаю

с) где каждый играет за себя

101. Ночью мне снятся фантастические или нелепые сны:

а) да

б) иногда

с) нет

102. Если я остаюсь дома один, то через некоторое время я ощущаю тревогу и страх:

а) да

б) иногда

с) нет

103. Я могу своим дружеским отношением ввести людей в заблуждение, так как на самом деле они мне не нравятся:

а) да

б) иногда

с) нет

104. Какое слово менее связано с двумя другими:

а) думать

б) видеть

с) слышать

105. Если мать Марии является сестрой отца Александра, то кем является Александр по отношению к отцу Марии?

а) двоюродным братом

б) племянником

с) дядей



## ПРИЛОЖЕНИЕ Г

### Методика «Ориентационные стили профессионально-деятельностного общения» (Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П.)

Инструкция. Вам предложено 80 утверждений. Оцените насколько представленные утверждения соответствуют вашему поведению. Ни одно утверждение не должно быть пропущено. Тест построен таким образом, что ни одно из приведенных ниже утверждений не является ошибочным.

#### Опросник

1. Я люблю действовать.
2. Я работаю над решением проблем систематически.
3. Я считаю, что работа в командах более эффективна, чем индивидуальная работа.
4. Мне очень нравятся различные нововведения,
5. Я больше интересуюсь будущим, чем прошлым.
6. Я люблю работать с людьми.
7. Я люблю принимать участие в хорошо организованных встречах.
8. Для меня очень важными являются окончательные сроки.
9. Я против откладывания и проволочек.
10. Я считаю, что новые идеи должны быть проверены, прежде чем они будут применяться на практике.
11. Я очень люблю взаимодействовать с другими людьми. Это меня стимулирует и вдохновляет.
12. Я всегда стараюсь искать новые возможности.
13. Я сам люблю устанавливать цели, планы и т. п.
14. Если я что-либо начинаю, то доделываю это до конца.
15. Обычно я стараюсь понять эмоциональные реакции других.
16. Я создаю проблемы другим людям.
17. Я надеюсь получить реакцию других на свое поведение.
18. Я нахожу, что действия, основанные на принципе «шаг за шагом», являются очень эффективными.
19. Я думаю, что могу хорошо понимать поведение и мысли других.
20. Я люблю творческое решение проблем.
21. Я все время строю планы на будущее.
22. Я восприимчив к нуждам других.
23. Хорошее планирование- ключ к успеху.
24. Меня раздражает слишком подробный анализ.
25. Я остаюсь невозмутимым, если на меня оказывают давление.
26. Я очень ценю опыт.
27. Я прислушиваюсь к мнению других.
28. Говорят, что я быстро соображаю.
29. Сотрудничество является для меня ключевым словом.
30. Я использую логические методы для анализа альтернатив.
31. Я люблю, когда одновременно у меня идут разные проекты.

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

### Методика «Ориентационные стили профессионально-деятельностного общения» (Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П.)

32. Я постоянно задаю себе вопросы.
33. Делая что-либо, я тем самым учусь.
34. Полагаю, что я руководствуюсь рассудком, а не эмоциями.
35. Я могу предсказать, как другие будут вести себя в той или иной ситуации.
36. Я не люблю вдаваться в детали.
37. Анализ всегда должен предшествовать действиям.
38. Я способен оценить климат в группе.
39. У меня есть склонность не заканчивать начатые дела.
40. Я считаю себя решительным человеком.
41. Я ищу такие дела, которые бросают мне вызов.
42. Я основываю свои действия на наблюдениях и фактах.
43. Я могу открыто выразить свои чувства.
44. Я люблю формулировать и определять контуры новых проектов.
45. Я очень люблю читать.
46. Я считаю себя человеком, способным интенсифицировать, организовать деятельность других.
47. Я не люблю заниматься одновременно несколькими вопросами.
48. Я люблю достигать поставленной цели.
49. Мне нравится узнавать что-либо о других людях.
50. Я люблю разнообразие.
51. Факты говорят сами за себя.
52. Я использую свое воображение, насколько это возможно.
53. Меня раздражает длительная, кропотливая работа.
54. Мой мозг никогда не перестает работать.
55. Важному решению предшествует подготовительная работа.
56. Я глубоко уверен в том, что люди нуждаются друг в друге, чтобы завершить работу.
57. Я обычно принимаю решение, особо не задумываясь.
58. Эмоции только создают проблемы.
59. Я люблю быть таким же, как другие.
60. Я не могу быстро прибавить пятнадцать к семнадцати.
61. Я применяю свои новые идеи к людям.
62. Я верю в научный подход.
63. Я люблю, когда дело сделано.
64. Хорошие отношения необходимы.
65. Я импульсивен.
66. Я нормально воспринимаю различия в людях.
67. Общение с другими людьми значимо само по себе.
68. Люблю, когда меня интеллектуально стимулируют.
69. Я люблю организовывать что-либо.

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

### Методика «Ориентационные стили профессионально-деятельностного общения» (Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П.)

- 70. Я часто перескакиваю с одного дела на другое.
- 71. Общение и работа с другими являются творческим процессом.
- 72. Самоактуализация является крайне важной для меня.
- 73. Мне очень нравится играть идеями.
- 74. Я не люблю попусту терять время.
- 75. Я люблю делать то, что у меня получается.
- 76. Взаимодействуя с другими, я учусь.
- 77. Абстракции интересны для меня.
- 78. Мне нравятся детали.
- 79. Я люблю кратко подвести итоги, прежде чем прийти к какому-либо умозаключению.
- 80. Я достаточно уверен в себе.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Д

### «Определение когнитивно-деятельностного стиля» (Ребекка Л.)

В каждом из пяти пунктов предлагаемой программы обведите цифру, которая является ответом на поставленный вопрос. Заполните так все пункты программы.

Общее время работы с текстами методики не должно превышать 30 мин. Не раздумывайте долго, от одного непосредственного ответа переходите к другому.

В каждом пункте обведите цифру, выражающую приемлемый для вас способ запоминания: 0 – никогда; 1 – иногда; 2 – очень часто; 3 – всегда.

#### **Тип деятельности № 1.**

##### **Мои физические ощущения в процессе работы**

1. Я запоминаю материал лучше, когда записываю его.
2. Я делаю множество записей.
3. Я зрительно помню картины, слова, цифры.
4. В процессе обучения я предпочитаю видео и телевидение всем другим средствам масс-медиа.
5. Читая, я подчеркиваю для лучшего запоминания.
6. Я пользуюсь цветными карандашами, чтобы выделить необходимый материал для запоминания.
7. Мне необходимы разъяснения к упражнениям, которые я выполняю.
8. Посторонние шумы раздражают меня во время занятий.
9. Я должен смотреть на людей, чтобы понять, о чем они говорят.
10. Мне лучше работается в комнате с плакатами, иллюстрациями на стенах.
11. Я запоминаю лучше, если обсуждаю информацию вслух.
12. Я лучше усваиваю материал, слушая лекции и учебные кассеты, чем читая.
13. Мне необходимы устные наставления к упражнениям.
14. Восприятие на слух помогает мне думать.
15. Я люблю учиться и думать под музыку.
16. Я легко понимаю сказанное, даже если не вижу человека, который говорит.
17. Я обычно не запоминаю самих людей, но помню, о чем они говорили.
18. У меня хорошая память на однажды услышанный анекдот или шутку.
19. Я легко распознаю людей по голосам.
20. Включая телевизор, я больше слушаю, чем смотрю.
21. Я приступаю к упражнению, не обращая внимания на объяснения к нему.
22. Мне необходимы частые перерывы во время занятий или работы.
23. Я шевелю губами, когда читаю «про себя».
24. Я не люблю заниматься за партой и по возможности избегаю этого.
25. Я нервничаю, оставаясь долго без движения.
26. Я думаю лучше, если нахожусь в движении.
27. Движущиеся объекты способствуют моему запоминанию.
28. Мне нравится строить, моделировать.
29. Я люблю проявлять физическую активность
30. Я с удовольствием коллекционирую открытки, моменты, марки и т. д.

#### **Тип деятельности № 2.**

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

### «Определение когнитивно-деятельностного стиля» (Ребекка Л.)

#### **Как я обращаюсь со своими индивидуальными способностями**

1. У меня живое воображение.
2. Я с легкостью предаюсь новым идеям.
3. Мне представляется сразу несколько способов решения вопроса.
4. Меня привлекает разнообразие возможностей и выбора.
5. Меня вдохновляют проекты будущего.
6. Тщательность, поступательное движение к цели утомляют меня.
7. Мне больше нравится решать проблему, чем объяснять ее.
8. Я считаю себя оригиналом.
9. Я изобретателен.
10. Я прекрасно чувствую себя при внезапном изменении рабочего или учебного плана.
11. Я горжусь своим практицизмом.
12. Я веду себя соответственно жизненным обстоятельствам.
13. Меня привлекают здравомыслящие люди.
14. Я предпочитаю быть реалистом.
15. Я предпочитаю поступательное развитие событий
16. Мне нравится работать и учиться по намеченному плану.
17. Я предпочитаю конкретные факты теоретическим спекуляциям.
18. Меня утомляют размышления над скрытым смыслом понятий.
19. Я избегаю широкого выбора возможных решений.
20. Мне представляются бесполезными размышления о будущем.

#### **Тип деятельности № 3.**

##### **Мой подход к работе**

1. Я приступаю к работе немедленно.
2. Я – организованный человек.
3. Я составляю план работы.
4. Я сопоставляю свои действия с намеченным планом.
5. Меня нервирует беспорядок в окружающей обстановке во время работы.
6. Я приступаю к работе всегда заранее или вовремя.
7. Я точен во времени.
8. Заранее установленный срок окончания работы организует мой труд.
9. Мне нравится структурировать свой труд.
10. Я реализую свой план поэтапно.
11. Я спонтанный человек.
12. Я не признаю вмешательства в естественный ход развития событий, планирования их.
13. Я ощущаю дискомфорт в условиях чрезмерно структурированного труда.
14. Я всегда тяну с окончанием работы.
15. На моем рабочем столе всегда «творческий» беспорядок.
16. Мне думается, что заранее установленный срок окончания работы – искусственное и бесполезное ограничение.

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

### «Определение когнитивно-деятельностного стиля» (Ребекка Л.)

17. Я – человек широких взглядов.
18. Я уверен, что удовольствие от процесса работы – важнейший компонент.
19. Меня расстраивают установленные расписание или режим работы.
20. Внезапно изменяя план, я прекрасно себя чувствую.

#### **Тип деятельности № 4.**

#### **Как я оперирую идеями**

1. Я предпочитаю простые ответы пространным объяснениям.
2. Меня удручает тщательное детализирование.
3. Я игнорирую детали, представляющиеся мне неуместными.
4. Мое видение объемно.
5. Я легко обобщаю информацию.
6. Я легко перефразирую других.
7. Я быстро схватываю суть мысли.
8. Я удовлетворяюсь общим представлением о главной идее без деталей.
9. Я легко собираю в целое(синтезирую) отдельные факты.
10. В моем конспекте содержатся только ключевые моменты лекции.
11. Я предпочитаю подробные ответы коротким.
12. Детализируя информацию, я с трудом ее обобщаю.
13. Я сосредоточен на частностях, особенностях фактов информации.
14. Мне нравится делить общую идею на составляющие части.
15. Я предпочитаю обнаружению общего поиск отличительных черт.
16. Я пользуюсь логикой в разрешении проблемы.
17. Мои конспекты подробны.
18. Меня раздражает одна только общая идея работы, без представленных в ней деталей.
19. Я всегда больше сосредоточен на особенностях предмета, чем на общем представлении о нем.
20. На пересказ или объяснение у меня всегда уходит много времени.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Е

### Сводные таблицы результатов

Таблица Е.1 – Результаты исследования по методике «Опросник стилей деятельности (СД)» П. Хони и А. Мэмфорда

Исп.	Стили деятельности				Исп.	Стили деятельности			
	Д	Р	Т	П		Д	Р	Т	П
1	10	7	6	5	21	5	10	5	4
2	4	10	7	5	22	5	6	6	10
3	6	6	10	4	23	5	6	6	10
4	7	4	4	10	24	9	7	5	5
5	4	7	7	9	25	7	5	4	10
6	8	4	6	3	26	7	10	5	5
7	5	7	10	4	27	5	6	4	10
8	6	10	4	5	28	9	4	3	3
9	6	4	10	4	29	6	10	5	5
10	10	6	5	3	30	4	3	5	9
11	7	7	3	10	31	8	3	3	3
12	9	5	4	6	32	4	10	6	5
13	6	6	10	5	33	6	3	5	10
14	7	10	5	6	34	10	5	3	6
15	4	6	4	10	35	3	5	6	9
16	7	5	10	6	36	10	7	5	6
17	6	10	6	6	37	3	5	6	10
18	7	4	5	10	38	5	6	6	10
19	10	4	4	6	39	8	7	3	10
20	7	6	6	10	40	3	6	5	9

Примечания

1 Д – деятельный

2 Р – рефлексирующий

3 Т – теоретический

4 П – прагматический

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е

Сводные таблицы результатов

Таблица Е.2 – Результаты исследования по методике диагностики темперамента

Я. Стреляу

Исп.	Свойства нервной системы				Исп.	Свойства нервной системы			
	ПВ	ПТ	ПНП	У		ПВ	ПТ	ПНП	У
1	20	24	26	0,8	21	44	36	44	1,2
2	26	46	52	0,5	22	70	78	40	0,8
3	42	60	30	0,7	23	67	48	36	1,3
4	52	46	52	1,1	24	32	54	60	0,5
5	18	52	32	0,3	25	66	56	62	1,1
6	27	48	56	0,5	26	72	56	66	1,2
7	21	60	20	0,3	27	42	72	58	0,5
8	56	45	28	1,2	28	70	58	60	1,2
9	39	50	30	0,7	29	44	60	32	0,7
10	60	50	32	1,2	30	78	62	62	1,2
11	30	60	40	0,5	31	42	76	70	0,5
12	23	32	18	0,7	32	73	79	72	0,9
13	70	50	42	1,4	33	45	64	64	0,7
14	32	73	38	0,4	34	69	62	60	1,1
15	68	76	32	0,8	35	68	50	62	1,3
16	20	34	22	0,5	36	44	76	34	0,5
17	42	60	28	0,7	37	66	78	58	0,8
18	44	54	30	0,8	38	49	50	72	0,9
19	21	40	44	0,5	39	48	52	80	0,9
20	19	42	16	0,4	40	32	21	76	1,5
Примечания									
1 ПВ – сила процессов возбуждения									
2 ПТ – сила процессов торможения									
3 ПНП – подвижность нервных процессов									
4 У – уравновешенность по силе									



Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е

Сводные таблицы результатов

Таблица Е.3 – Результаты исследования по методике «16-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла (форма С)

Исп.	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
1	1	8	9	1	3	8	8	2	5	3	4	8	7	4	8	6
2	4	10	9	2	2	8	7	5	6	2	3	8	7	5	9	6
3	5	3	9	4	2	7	7	4	7	2	5	5	2	5	7	5
4	2	8	9	5	2	8	7	6	5	2	4	9	8	3	9	5
5	3	3	9	4	2	6	6	3	6	2	3	7	2	3	8	5
6	4	9	9	4	2	7	4	4	7	2	6	8	7	2	9	5
7	7	8	9	3	4	8	4	2	8	2	7	8	6	3	9	5
8	4	8	10	3	3	8	6	5	9	2	8	8	8	2	9	5
9	5	8	9	3	5	7	4	4	6	2	3	8	8	2	9	6
10	8	2	8	3	6	8	4	3	7	2	5	7	3	1	10	5
11	3	4	9	3	6	9	4	5	8	2	6	4	3	3	10	6
12	8	9	9	3	6	8	6	3	8	2	7	10	7	2	10	5
13	4	5	7	2	4	8	4	2	8	5	9	3	1	3	10	4
14	2	2	8	2	5	7	4	3	8	4	8	5	4	1	9	4
15	7	8	9	1	5	9	6	3	8	4	5	10	8	3	8	4
16	3	3	9	4	5	8	3	3	8	4	6	8	3	2	8	4
17	4	2	7	2	5	8	8	3	9	4	7	6	3	3	8	5
18	2	3	8	4	5	8	4	3	9	3	8	5	3	1	8	5
19	3	4	9	3	5	8	3	4	9	5	8	7	3	1	8	5
20	7	4	9	4	4	8	9	6	9	4	8	4	4	1	8	6
21	3	8	8	3	4	9	7	4	9	3	8	8	8	1	9	6
22	8	8	9	3	4	9	4	2	9	6	3	8	8	1	9	6
23	3	9	9	2	4	8	7	3	9	3	4	8	8	1	9	6
24	2	7	10	3	6	8	4	3	9	4	6	8	8	3	9	6
25	8	9	9	3	5	8	4	3	9	5	5	9	7	3	8	6
26	2	6	6	1	6	7	4	5	9	6	7	5	3	3	9	6
27	8	3	8	3	4	7	7	4	9	3	5	8	4	3	7	6
28	3	8	10	4	7	8	7	4	9	1	6	10	9	3	8	8
29	3	6	8	5	4	7	9	4	6	2	8	8	2	3	8	6
30	3	3	9	3	3	7	8	4	7	3	5	9	2	3	8	9
31	3	8	8	3	4	9	7	4	9	3	8	8	8	1	9	6
32	8	8	9	3	4	9	4	2	9	6	3	8	8	1	9	6
33	3	9	9	2	4	8	7	3	9	3	4	8	8	1	9	6
34	2	7	10	3	6	8	4	3	9	4	6	8	8	3	9	6
35	8	9	9	3	5	8	4	3	9	5	5	9	7	3	8	6
36	2	6	6	1	6	7	4	5	9	6	7	5	3	3	9	6
37	8	3	8	3	4	7	7	4	9	3	5	8	4	3	7	6
38	3	8	10	4	7	8	7	4	9	1	6	10	9	3	8	8
39	5	8	9	3	5	7	4	4	6	2	3	8	8	2	9	6
40	8	2	8	3	6	8	4	3	7	2	5	7	3	1	10	5

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е

Сводные таблицы результатов

Таблица Е.4 – Результаты исследования по методике «Ориентационные стили профессионально-деятельностного общения» (Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П.)

И сп .	Стили профессионально- деятельностного общения				Ис п.	Стили профессионально- деятельностного общения			
	ОД	ОП	ОЛ	ОБ		ОД	ОП	ОЛ	ОБ
1	6	2	3	11	21	9	13	10	8
2	2	4	13	8	22	2	7	15	6
3	5	12	4	9	23	16	13	14	4
4	12	7	6	8	24	5	11	9	8
5	10	4	13	8	25	6	7	4	17
6	13	9	12	8	26	5	14	6	1
7	4	14	12	10	27	12	9	5	17
8	12	4	8	10	28	17	3	16	8
9	2	12	10	9	29	3	7	6	10
10	11	9	16	10	30	3	17	12	2
11	10	7	8	8	31	3	5	4	16
12	9	9	8	16	32	16	5	2	10
13	5	10	4	7	33	17	3	16	8
14	8	11	9	10	34	9	18	14	7
15	14	13	10	8	35	11	16	4	3
16	15	11	10	10	36	1	16	8	10
17	7	14	10	10	37	12	6	7	11
18	7	12	6	4	38	10	16	14	12
19	9	9	12	6	39	12	8	2	10
20	12	7	9	8	40	17	3	16	8
Примечания									
1 ОД – ориентация на действие									
2 ОП – ориентация на процесс									
3 ОЛ – ориентация на людей									
4 ОБ – ориентация на будущее									

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е

Сводные таблицы результатов

Таблица Е.5 – Результаты исследования по методике «Определение когнитивно-деятельностного стиля» (Ребекка Л.)

Исп.	Тип 1			Тип 2		Тип 3		Тип 4	
	З	С	К	И	Л	ЖРП	НР	С	А
1	21	16	9	18	28	12	26	19	19
2	22	14	10	26	16	24	14	26	11
3	10	18	11	12	22	10	25	21	21
4	19	11	13	25	8	8	28	28	10
5	21	12	6	28	7	26	9	22	22
6	8	21	10	14	24	12	26	27	18
7	12	6	19	7	27	16	24	25	25
8	24	19	12	12	26	21	29	26	14
9	20	18	10	9	19	22	15	22	22
10	12	20	18	15	25	29	14	28	14
11	30	21	19	15	28	13	30	18	18
12	8	18	11	9	23	28	11	16	30
13	18	9	10	23	12	26	11	29	21
14	19	11	5	16	27	16	30	23	23
15	10	20	12	8	22	27	16	30	26
16	22	16	10	15	30	10	28	21	21
17	8	12	21	22	9	12	28	18	28
18	16	22	18	12	21	28	12	23	23
19	20	13	9	21	7	20	26	28	19
20	11	22	7	21	17	18	27	26	26
21	23	12	16	10	22	28	10	22	22
22	8	9	24	24	14	19	29	26	16
23	26	12	15	8	28	28	8	27	27
24	21	10	26	10	23	17	27	9	26
25	16	8	28	28	13	21	30	28	10
26	27	21	18	26	16	22	7	23	23
27	10	16	24	9	24	16	30	30	12
28	19	10	6	28	17	26	9	15	29
29	10	15	26	10	26	21	30	20	20
30	21	18	12	30	14	25	14	28	8
31	14	10	20	13	18	12	28	12	21
32	20	16	8	26	9	12	26	25	25
33	23	20	16	10	28	21	16	28	8
34	8	10	18	26	16	16	27	12	27
35	25	12	15	16	28	20	25	13	28
36	27	17	7	28	16	30	23	19	19
37	28	18	9	14	26	18	28	21	21
38	30	21	18	27	14	26	19	17	29
39	21	12	18	15	30	27	12	20	20
40	22	6	10	28	10	27	15	16	30