

УДК 159.9

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТИЛИ ЧЕЛОВЕКА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Дружилов С.А.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
Новокузнецк, e-mail: druzhilov@mail.ru*

В статье дается концептуальное видение профессиональных стилей человека в зависимости от его профессиональных и жизненных приоритетов. Стиль отражает стратегию адаптации человека. Индивидуальный стиль профессиональной деятельности рассматривается как функция составляющих ее эффективности. Выделено 16 вариантов стилей, в зависимости от значимых для человека составляющих эффективности его труда. В зависимости от профессиональной успешности, степени удовлетворенности трудом и ценностных ориентаций выделено 8 профессиональных стилей, характеризующих (выявляющих, демонстрирующих) характер специалиста.

Ключевые слова: индивидуальный стиль человека, эффективность деятельности, профессиональная адаптация, жизненные и профессиональные ценности

PROFESSIONAL STYLES OF HUMAN AND EFFECTIVENESS OF ITS ACTIVITIES

Druzhilov S.A.

Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, e-mail: druzhilov@mail.ru

The article presents a vision for professional style of man according to his professional and life priorities. The style reflects the strategy of human adaptation. Individual style of professional activity is analyzed as a function of the components of its effectiveness. Identified 16 variants of styles, depending on man's relationship to the components of the effectiveness of its work. Depending on professional success, the degree of job satisfaction and value orientations identified 8 professional styles that demonstrate the nature of the specialist.

Keywords: individual style of the person, efficiency of activity, professional adaptation, vital and professional values

В отечественной психологии (Л.С. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, В.С. Мерлин, Е.П. Климов, Л.И. Анцыферова, К.А. Абульханова-Славская и др.) понятие *стиля* разрабатывается в рамках *деятельностного* подхода, при котором стиль рассматривается как интегральный феномен взаимодействия требований *деятельности* и *индивидуальности* человека.

Стиль жизни – это устойчивая характеристика иерархии жизненных целей и предпочитаемых человеком способов их достижения. О стиле человека можно говорить как о способе его взаимодействия с Миром. Но взаимодействие человека с Миром реализуется в его активности, важнейшей формой которой является профессиональная деятельность.

Поскольку трудовая и профессиональная деятельность является важнейшей частью жизнедеятельности вообще, то профессиональный стиль человека является частью стиля его жизни (как, впрочем, при профессиональной деформации сложившийся стиль оказывает влияние на паттерны внепрофессионального поведения). В свою очередь, стиль жизни выступает производным проявлением от образа жизни. Он складывается в рамках определенного образа жизни как результат социопсихического развития человека в целом.

Профессиональный стиль человека мы рассматриваем как постоянное, довольно устойчивое, целостное психическое образование, включающее сознательные и бессознательные механизмы адаптации человека (как в активной, так и в пассивной ее формах) к профессиональной среде. Проявления стиля зависят как от внутренних особенностей человека-профессионала (как индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности), индивидуального ресурса его профессионального развития [1], так и от внешней среды (организации компонентов деятельности и взаимодействия субъектов).

Профессиональный стиль мы рассматриваем одновременно и как причину, и как следствие индивидуального профессионального развития человека. Устойчивость стилей является относительной: не исключена возможность развития стилей и их взаимопереходов. Основные стили профессиональной деятельности (независимо от их специфики) отражают основные стратегии адаптации человека к требованиям профессиональной среды и проявляется в профессиональной деятельности, так и во внепрофессиональном поведении и в общении.

Как вектор жизненного успеха человека складывается из сложения вектора профессиональных достижений и вектора личност-

ного успеха (самосовершенствования) [5], так и стратегия жизненного пути человека определяется линиями его профессионального и личностного поведения. Ключевыми признаками индивидуального «профессионального стиля» (включающего стиль профессиональной деятельности, стиль поведения, стиль общения и т.д.) являются факторы профессиональной успешности, удовлетворенности результатами деятельности и компонентами профессиональной среды (в соотношении с затратами на получение данного результата), а также предпочитаемые ценности и мотивы выполняемой профессиональной деятельности.

Предметом нашего рассмотрения являются индивидуально-своеобразные *стили профессиональной деятельности* (СПД отдельного профессионала), которые представляют собой интегральное, иерархическое, биполярное психическое образование в границах двух полюсов («субъективно удобных» и «неудобных» условий и параметров деятельности).

Каждый из этих уровней может быть развернут через выражение составляющих общей эффективности (\mathcal{E}_Σ) деятельности, представленное нами ранее в виде формулы [3]:

$$\mathcal{E}_\Sigma = \alpha_\mathcal{E} \mathcal{E}_\mathcal{E} + \alpha_\Psi \mathcal{E}_\Psi + \alpha_\mathcal{C} \mathcal{E}_\mathcal{C} + \alpha_\mathcal{K} \mathcal{E}_\mathcal{K},$$

где $\mathcal{E}_\mathcal{E}$, \mathcal{E}_Ψ , $\mathcal{E}_\mathcal{C}$, $\mathcal{E}_\mathcal{K}$ – оценка экономической, психологической, социальной и «клиенто-центрированной» составляющих эффективности; $\alpha_\mathcal{E}$, α_Ψ , $\alpha_\mathcal{C}$, $\alpha_\mathcal{K}$ – весовые коэффициенты. Отдельные составляющие эффективности рассматриваются нами как *частные критерии профессиональной адаптации* (или *дезадаптации*) при проявлении профессионализма человека.

Выражение 16 возможных вариантов *стилей* в зависимости от выбираемых приоритетов составляющих эффективности деятельности, выбираемых работниками, приведены в табл. 1. В таблице знаком (+) обозначен высокий уровень выраженности данного фактора, знаком (-) – низкое его выраженность.

Таблица 1

Типология профессиональных стилей в зависимости от составляющих эффективности профессиональной деятельности

Типы	Шкалы				Профессиональный стиль	Типы	Шкалы				Профессиональный стиль
	$\mathcal{E}_\mathcal{E}$	\mathcal{E}_Ψ	$\mathcal{E}_\mathcal{C}$	$\mathcal{E}_\mathcal{K}$			$\mathcal{E}_\mathcal{E}$	\mathcal{E}_Ψ	$\mathcal{E}_\mathcal{C}$	$\mathcal{E}_\mathcal{K}$	
1	+	+	+	+	«Успешный деятель» «признанный профессионал»	9	-	+	+	+	«Хорош для всего, кроме дела»
2	+	+	+	-	Ориентируется на успех и удовольствие «здесь и сейчас», а завтра – «хоть потоп»	10	-	+	+	-	Ориентируется на <i>общение</i> с коллегами и получение <i>удовольствий</i> , а клиенты для него – <i>досадная помеха</i>
3	+	+	-	+	Успешный «индивидуалист», неспособный к сотрудничеству	11	-	+	-	+	<i>Индивидуалист</i> , все свое внимание и силы отдающий <i>клиентам</i> , даже если это не дает результата сегодня и раздражает коллег
4	+	+	-	-	Ориентация на материальный успех при минимальных психологических усилиях	12	-	+	-	-	Ориентация исключительно на удовольствия и минимизацию собственных усилий
5	+	-	+	+	Успешный, но «выгорающий» деятель	13	-	-	+	+	Все усилия – на общение с коллегами и клиентами, но эффект мал, а цена – велика
6	+	-	+	-	«Коллективист», ориентирующийся на успех сегодня ценой больших собственных усилий	14	-	-	+	-	Все усилия затрачивает на адаптацию в коллективе, при общей низкой эффективности труда
7	+	-	-	+	Индивидуалист, ориентированный на долгосрочный успех; подверженный «сгоранию»	15	-	-	-	+	Деадаптирован, пытается проявить себя в «заигрывании» с клиентами
8	+	-	-	-	Работник, ориентированный на получение материального успеха сегодня <i>любой ценой</i>	16	-	-	-	-	Профессионал, неадаптировавшийся в условиях данной профессиональной среды

Снижение того или иного *частного* показателя эффективности свидетельствует о двух обстоятельствах. С одной стороны –

о проявлении профессиональной *дезадаптации* человека, но лишь в *рассматриваемом аспекте*. С другой стороны – о прояв-

лении *индивидуального профессионального* стиля, характеризующего результат профессиональной адаптации в целом. Например, при объективно низкой выработке (\mathcal{E}_3), вызванной возрастным снижением ПВК, свидетельствующей о операционально-функциональной дезадаптации специалиста, человек может демонстрировать высокие показатели социальной (\mathcal{E}_c) или клиентоцентрированной (\mathcal{E}_k) составляющих, вносящих в общий вклад в общую эффективность предприятия, а значит, быть *профессионально адаптированным*. Лишь в случае устойчиво низкой эффективности по *каждому* из значимых для *данного предприятия* показателей следует говорить о *неадаптированности* работника к деятельности и условиям профсреды.

Интерес представляют и иные биполярные стили, определяющиеся ведущей мотивацией. Первый связан с ориентацией работника на выгоду как «здесь и сейчас», так и в будущем при высокой «цене» деятельности. Второй проявляется в ориентации человека на субъективно-удобную деятельность с выраженным стремлением к минимизации внутренних затрат, а также на благоприятную систему отношений в коллективе. Каждый из этих стилей представлен своей системой индивидуальных психологических качеств, среди которых

ведущее место занимают *отношения и ценности* человека.

Приверженность субъекта определенному стилю означает, что он ориентируется на определенную часть условий деятельности и компонентов профессиональной среды, достигая при этом приемлемого для него результата. В.А. Толочек в структурно-функциональной организации стиля выделяет три иерархических уровня пассивной и активной адаптации:

1) субъективно-удобные условия деятельности;

2) структуру (определенным образом взаимосвязанные компоненты деятельности);

3) тип организации деятельности [7].

В табл. 2 представлено 8 профессиональных стилей, характеризующий характер специалиста в зависимости от его:

1) профессиональной успешности (\mathcal{U}_c), оцениваемой объективными показателями результативности деятельности;

2) показателя психологической адаптации (\mathcal{E}_ψ), определяемой отношением удовлетворенности компонентами профессиональной среды к уровню субъективной оценки факторов психосоматической дезадаптации;

3) коэффициента ценностных ориентаций (\mathcal{K}_Π), определяемого отношением духовных ценностей, выбираемых респондентом, к витальным ценностям [2].

Таблица 2

Типология профессиональных стилей в зависимости от успешности, эффективности адаптации и доминирующих ценностей

Типы	Шкалы			Профессиональный стиль и профессиональный характер	Типы	Шкалы			Профессиональный стиль и профессиональный характер
	\mathcal{U}_c	\mathcal{E}_ψ	\mathcal{K}_Π			\mathcal{U}_c	\mathcal{E}_ψ	\mathcal{K}_Π	
1	+	+	+	Профессионально-успешные «идеалисты» (ориентирующиеся на идеальные ценности)	5	-	+	+	Малорезультативные «самоактуализирующиеся идеалисты» («вещь в себе»)
2	+	+	-	Профессионально-успешные «материалисты»	6	-	+	-	Ориентированные на удовольствия, а не на результат
3	+	-	+	Профессионально-успешные «изнуренные работой идеалисты»	7	-	-	+	Неуспешные «несчастные идеалисты»
4	+	-	-	Профессионально-успешные «выгорающие материалисты»	8	-	-	-	Неуспешные, дезадаптированные, недовольные жизнью работники

Как и в предыдущей таблице, здесь знаком (+) обозначен *высокий* уровень выраженности данного фактора, знаком (-) – *низкое* его выраженность.

Остановимся подробнее на показателях, используемых в табл. 2.

1. Показатель профессиональной успешности. В любой профессии существуют *результативные* показатели, которые характеризуют успешность деятельности. Они могут быть измерены, оценены

количественно и представлены, как и другие численные показатели, подлежащие математической обработке, в безразмерной форме, получаемой путем деления измеренного показателя на некоторое его базовое значение.

2. В качестве показателя психологической *адаптации* здесь рассматривается уровень *психологической* составляющей *эффективности* профессиональной деятельности (\mathcal{E}_ψ). Данная составляющая может опреде-

латься как отношение успешности деятельности (или, в субъективном ее выражении, *удовлетворенности* профессиональной *деятельностью* и профессиональной *средой*) к психофизиологическим затратам («цене» деятельности, в качестве которой выступают *психосоматические проявления дезадаптации*).

При интерпретации этого показателя мы опираемся на формулировку В.Н. Дружинина, основанную на идеях В.М. Теплова, согласно которой отношение успешности деятельности к «цене» деятельности трактуется как *способность* к выполнению той или иной деятельности [4, С. 12–13]. Таким образом, отношение показателя *удовлетворенности* профессиональной деятельностью и профессиональной средой к показателю *психосоматические проявления дезадаптации* может рассматриваться, с одной стороны, как *психологическая составляющая эффективности* профессиональной деятельности [3], с другой – как показатель *уровня проявления специальной способности*. В данном случае речь идет о *способности человека к социально-профессиональной адаптации*. Отметим, что в обоих случаях указанный показатель отражает эффективность психологической адаптации (как отношение результативной ее стороны к затратной (в субъективных оценках, даваемых испытуемыми)).

В конкретных исследованиях показатель, обозначенный как «эффективность психологической адаптации» (Θ_{ψ}), может быть вычислен по следующей формуле:

$$\Theta_{\psi} = \frac{Y_1 + Y_2}{D},$$

где Y_1 – удовлетворенность условиями труда; Y_2 – удовлетворенность положением в коллективе (показатели Y_1 и Y_2 может быть определен по опроснику Р.Х. Исмагилова [6, с. 122–126]); D – интегральный показатель опросника О.Н. Родиной, характеризующий психосоматические проявления *дезадаптации* [Там же, с. 147–151].

Коэффициент жизненных ценностей ($K_{ц}$) определяет отношение *духовных ценностей* $\Pi_{д}$ к *витальным ценностям* $\Pi_{в}$, зна-

чимым для данного человека и определяется по формуле:

$$K_{ц} = \frac{\Pi_{д}}{\Pi_{в}}.$$

К *витальным* (жизнеобеспечивающим) относятся такие ценности, как материальное благополучие, здоровье как ценность, удовольствие от жизни вообще и др. К *духовным* (или *экзистенциальным*) ценностям может быть отнесено душевное равновесие, спокойствие, познание (возможность повышения образования, расширение кругозора, общей культуры), творчество (возможность творческой деятельности) и подобные человеческие ценности.

Нашей целью было дать концептуальное видение профессиональных стилей человека в зависимости от его жизненных и профессиональных приоритетов. Мы не ставили своей задачей дать подробное описание стилей и связанных с ними профессиональных характеров. В то же время, как показывает опыт исследований различных профессиональных деятельностей (управленцев, работников оптовой торговли и частного медицинского учреждения, педагогов школ) представленная типология стилей соответствует реальности. Наполнение предложенных профессиональных стилей конкретным описанием рассматривается нами как в качестве необходимой составляющей психологического анализа индивидуальных особенностей профессионализма.

Список литературы

1. Дружилов С.А. Профессионализм как реализация ресурса индивидуального развития человека // Ползуновский вестник. – 2004. – № 3. – С. 200–208.
2. Дружилов С.А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма. – Воронеж: Научная книга, 2010. – 260 с.
3. Дружилов С.А. Оценка эффективности совместной деятельности специалистов: методика построения аддитивного критерия // Современные наукоемкие технологии. – 2010. – № 1. – С. 71–73.
4. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. – СПб.: Питер, 1999. – 368 с.
5. Либин А.В. Дифференциальная психология на пересечении европейских, российских и американских традиций. – 2 изд., переработ. – М.: Смысл; Per Se, 2000. – 549 с.
6. Практикум по психологии менеджмента профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 448 с.
7. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности. – М.: Смысл, 2000. – 199 с.