

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТИЛИ ЧЕЛОВЕКА И ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Дружилов С.А.

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, в прочем, 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 [2], 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 вне-профессиональном поведении и в общении.

Как вектор жизненного успеха человека складывается из сложения вектора профессиональных достижений и вектора личностного успеха (самосовершенствования) (А.В.Либин, 2000), 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). В табл. 1 представлены стили профессиональной деятельности в зависимости от: 1) профессиональной успешности ($Ус$), оцениваемой объективными показателями результативности деятельности; 2) эффективности психологической адаптации ($Э\psi$), определяемой отношением удовлетворенности компонентами профессиональной среды к уровню субъективной оценки факторов психосоматической дезадаптации; 3) коэффициента ценностных ориентаций ($К_{Ц}$), определяемого отношением духовных ценностей, выбираемых респондентом, к витальным ценностям [2]. В таблице знаком (+) обозначен высокий уровень выраженности данного фактора, знаком (-) – низкое его выраженность.

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 (2000) 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.

Таблица 1. - Типология профессиональных стилей в зависимости от успешности, эффективности адаптации и доминирующих ценностей

Т и п ы	Шкалы			Профессиональный стиль и профессиональный характер	Т и п ы	Шкалы			Профессиональный стиль и профессиональный характер
	Ус	Э _п	К _ц			Ус	Э _п	К _ц	
1	+	+	+	Профессионально-успешные «идеалисты» (ориентирующиеся на идеальные ценности)	5	-	+	+	Малорезультативные «самоактуализирующиеся идеалисты» («вещь в себе»)
2	+	+	-	Профессионально-успешные «материалисты»	6	-	+	-	Ориентированные на удовольствие, 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

Каждый из этих уровней может быть развернут через выражение составляющих общей эффективности (\mathcal{E}_Σ) деятельности, представленное нами ранее в виде формулы [1]: $\mathcal{E}_\Sigma = \alpha_\mathcal{E} \mathcal{E}_\mathcal{E} + \alpha_\Psi \mathcal{E}_\Psi + \alpha_\mathcal{C} \mathcal{E}_\mathcal{C} + \alpha_\mathcal{K} \mathcal{E}_\mathcal{K}$ 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. Выражение 16 возможных вариантов стилей в зависимости от выбираемых приоритетов составляющих эффективности деятельности, выбираемых работниками, приведены в табл. 2. Отдельные составляющие эффективности рассматриваются нами как частные критерии профессиональной адаптации (или дезадаптации) при проявлении профессионализма человека.

Таблица 2. -Типология профессиональных стилей в зависимости от составляющих эффективности профессиональной деятельности

Шкалы					Профессиональный стиль	Шкалы					Профессиональный стиль
Т	Э _э	Э _ψ	Э _с	Э _к		Т	Э _э	Э _ψ	Э _с	Э _к	
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 общение с коллегами и получение удовольствий, а клиенты для него - досадная помеха
3	+	+	-	+	Успешный «индивидуалист», неспособный к сотрудничеству	11	-	+	-	+	Индивидуалист, все свое внимание и силы отдающий клиентам, 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	-	-	-	+	Дезадаптирован, пытается проявить себя в «заигрывании» с клиентами
8	+	-	-	-	«Работник, ориентированный на получение материального успеха сегодня любой ценой	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 проявлении *индивидуального профессионального* стиля, характеризующего результат профессиональной адаптации в целом. Например, при объективно низкой выработке (Э_э), вызванной возрастным снижением ПВК, свиде-

тельствующей о операционально-функциональной дезадаптации специалиста, человек может демонстрировать высокие показатели социальной (Э_С) или клиентоцентрированной (Э_К) 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.

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.

Литература

1. Дружилов С.А. Критерии эффективности профессионалов в условиях совместной деятельности // Объединенный научный журнал, 2001, № 22.
2. Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. – Новокузнецк, 2002. –242 с.