

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛА В ИЗМЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ

САМОРЕАЛИЗАЦИЯ ЧЕЛОВЕКА В РАЗНЫХ СФЕРАХ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ (статья 1)¹

© 2019 г. Е.С. Будаева*, В.А. Толочек**

* Студентка, Институт практической психологии и психоанализа, г.
Москва
E-mail: budaeva-es@yandex.ru

** Доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник,
Институт психологии РАН; г. Москва
E-mail: tolochekva@mail.ru

Обсуждается проблема успешной самореализации человека в разных сферах жизнедеятельности. Анализируются связи стилей делового общения (СДО) и самореализации человека на выборке 57 респондентов (в возрасте от 24 до 58 лет), с разной полнотой самореализации в сферах труда, семьи, досуга. Констатируется, что СДО могут выступать в качестве системных психологических механизмов, способствующих успешности самореализации человека. Стили делового общения субъектов, с наибольшими оценками динамики эволюции, с позитивным видением своих жизненных перспектив и с наиболее полной самореализацией в разных сферах жизнедеятельности, являются более гибкими, конструктивными, автономными, ориентированными на взаимодействия с партнером и отличаются более широким репертуаром. Они также способствуют избеганию прямых столкновений и конфликтов с партнером. Стили общения субъектов с негативным или ограниченным по времени видением своих жизненных перспектив, с наименьшей полнотой самореализации в разных сферах жизнедеятельности можно описывать как «индивидуальный стиль общения», т.е. как внеситуативное проявление активности, настойчивости, жесткости, слабо согласованной с поведением и действиями партнера.

¹ Исследование поддержано грантом РФФИ № 19-013-00550: «Стили делового общения: пространство и стратегии взаимодействия, ресурсы успешности субъектов»

Ключевые слова: жизнедеятельность, самореализация в труде, семье, досуге, успешность, полнота самореализации, стили делового общения.

ВВЕДЕНИЕ

Конец XX - начало XXI в. принято считать временем глобальных перемен, которое описывают такими характеристиками, как «неопределенность», «изменчивость», «разнообразие», «сложность», «глобализация», «сломы». Резко возросшая динамичность социальной микро-, мезо- и даже макросреды создает как новые возможности, так и новые сложности для самореализации человека как личности, как субъекта. Такие сложности и возможности проявляются как в планировании, так и в осуществление разного вида деятельности, в самих возможностях полноценной самореализации в разных сферах жизнедеятельности – трудовой, семейной, досуговой, в самореализации, адекватной индивидуальности человека (Занковский, 2015; Ильин, 2017; Капцов, 2017; Сизова, 2015; Толочек, 2017, 2018; и др.).

Поиск условий, путей, способов профессионального самоопределения молодых людей, их самореализации не только в профессиональной, но и в других сферах жизнедеятельности, выявление ее адекватных психологических механизмов остаются наиболее важными социальными задачами, на которые должны быть ориентированы гуманитарные дисциплины (Карпов, Маркова, 2016; Кашапов, 2017; Леонтьев, 1989; Ломов, 1984; Мерлин, 1986; и др.). В отечественной психологии разработаны содержательно глубокие и оптимистичные концепции профессионального становления и развития личности (Ломов, 1984; Мерлин, 1986; Митина, 2014; Поваренков, 2013; и др.). Но проблема становления и поддержания не ущербной, а одновременной (параллельной, последовательной, синусоидальной) успешной самореализации человека в разных сферах жизнедеятельности, чаще обходится вниманием ученых. И есть достаточно

оснований задачи такого плана рассматривать как творческие, а не как рутинные, не алгоритмизированные, выверенные кем-то задачи (Кашапов, 2017; Парыгин, 1971; Толочек, 2017; и др.). Круг именно этих вопросов – *успешность самореализации человека в разных сферах жизнедеятельности* – и стал *целью* нашего исследования: *объектом* выступала *социальная активность человека* (проявляемая в разных сферах жизнедеятельности); *предметом* – *факторы успешности самореализация человека в разных сферах жизнедеятельности*.

К факторам успешности самореализация человека в разных сферах жизнедеятельности относят разные группы: личностные и интеллектуальные особенности, социальные характеристики, особенности стилей и др. (Занковский, 2015; Капцов, 2017; Климов, 1969; Мерлин, 1986; Толочек, 2015; Ушаков, 2011; др.) В круг задач нашего исследования входило изучение роли личностных особенностей, социально-демографических характеристик, особенностей стилей делового общения (Ильин, 2017; Сизова, 2015; Толочек, 2017; Толочек и др., 2017).

В 1-й части нашей статьи внимание сосредоточено на изучении связей *стилей делового общения (СДО)* и проявлений социальной успешности человека. Если в проблематики стилей внимание ученых чаще было сосредоточено на связях стилей и успешности деятельности (когнитивной, профессиональной), то ключевая тема наших изысканий – *социальная успешность* человека, предполагающая но и успешную самореализацию не только в профессиональной, но и в других сферах жизнедеятельности (семейной, прежде всего).

Гипотезы исследования: 1) Стили делового общения могут рассматриваться как системные психологические механизмы, способствующие и/или поддерживающие успешность решения жизненно важных задач человека как субъекта, как личности. 2) Разные типы стилей делового общения (различающиеся по составу, выраженности и структуре

их компонентов) способствуют большей или меньшей полноте самореализации человека в разных сферах жизнедеятельности (трудовой, семейной, досуговой).

ОБЪЕКТ, ПРЕДМЕТ, МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Объектом исследования является *социальная активность человека* (проявляемая в разных сферах жизнедеятельности); *предметом* - *стили делового общения*. В исследовании использовались методы диагностики личностных свойств (тест-опросники 16 ЭФ Р.Б. Кеттелла, УСК), а также исследовательские методики «*Стили жизнедеятельности*» (СЖД) и «*Стили делового общения*» (СДО) (Толочек и др., 2017). В первой методике (СЖД) респондентам предлагалось указать некоторые социально-демографические данные (пол, возраст, состояние в браке, опыт семейной жизни, особенности родительской семьи и пр., а также - оценить динамику изменений на протяжении трудовой жизни параметров профессионализма, умственной работоспособности, полноты самореализации в сферах труда, семьи, досуга; обозначить свои представления о затратах и/или создании материальных и психологических ресурсов в процессе продолжительной семейной жизни. Во второй методике (СДО) респондентам предлагалось оценить по 5-балльной шкале особенности своего стиля делового общения, а также - предпочитаемый, удобный, «легкий» для них стиль партнера и, напротив, «трудный», субъективно неудобный стиль партнера.

Поскольку задачи 1-й части нашей статьи сконцентрированы на изучении связей стилей делового общения (СДО) и самореализации в разных сферах, кратко опишем исследовательскую методику «*Стили делового общения*» (СДО). Она включала 35 пунктов: а) предпочтения «*субъективно-удобных условий деятельности*» (СУУД) - *первого иерархического уровня организации стиля*, определяющие выбор удобных для субъекта условий среды, режимов деятельности; в) предпочтения компонентов

«операциональной системы» (ОС) – второго иерархического уровня стиля, то есть, конкретных когнитивных, эмоциональных и предметных действий («действий общения»), опосредующие взаимодействия субъектов; с) «идеальные регуляторы/тип организации деятельности (ИР/ТОД), понимаемых как третий, высший иерархического уровня стиля, - предпочитаемых функций общения и стратегий поведения. Для оценки выраженности компонентов СДО респондентам предлагалась 5-балльная шкала - от 0 до 4 баллов (Толочек и др., 2017). Для анализа данных обследования 62 респондентов в возрасте от 24 до 58 лет ($M = 34,3$, $SD = 6,4$; выборка была смещенной по полу – 4 мужчины и 58 женщин; все – лица с высшим образованием, проживающие в больших городах РФ) привлекались описательная статистика, корреляционный и факторный анализ, t -сравнение для независимых групп.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Ввиду того, что опрос проводился по интернету, часть эмпирических данных была отбракована; для окончательного анализа использовались данные 57 чел. Вероятно в силу способа сбора эмпирических данных, они оказались подвержены «центральной тенденции» - сильно смещенными к «средним» по большей части переменных.

При делении выборки на две группы (1-я – меньше средних статистик, 2-я – равно и выше средних) по переменным, используемым в качестве критерия (пол, возраст, место рождения, воспитание в полной/ неполной семье, состояние в браке, наличие детей, полнота самореализации в семейной сфере, в труде, в досуговой, занимаемая должность, стаж работы и др.), различия, согласно t -сравнению, преимущественно были далеки от уровня статистической значимости. При делении выборки на три группы по тем же переменным, используемым в качестве критерия, к 1-й группе относили субъектов, имеющих значения меньше среднего минус одно

стандартное отклонение ($M - SD$); ко 2-й - имеющих значения M плюс/минус SD ; к 3-й – больше $M + SD$. При таком способе выделения групп ко 2-й группе относились от 81 до 88% респондентов. Поэтому мы несколько скорректировали способ деления выборки на подгруппы (к 1-й подгруппе мы относили лиц, имеющих значения меньше $M - SD + 5$ баллов; к 3-й – значения больше $M + SD - 5$ баллов; остальных – ко 2-й подгруппе. Таким образом, мы достигали типичного равновесия, когда в состав средней – 2-й группы входили 65 – 68% от общей выборки).

В настоящей статье рассматривается лишь 1-я часть *результатов нашего исследования*. В этой части при делении выборки на три группы в качестве критерия использовались суммы баллов по следующим переменным: *динамика профессионализма от 24 до 58 лет, динамика самореализации в труде от 24 до 58 лет, динамика самореализации в семейной жизни от 24 до 58 лет, динамика самореализации в сфере досуга от 24 до 58 лет*). Это деление в последующем использовалось и для изучения особенностей *стилей делового общения* респондентов, отнесенных, соответственно к 1-й, 2-й и 3-й группе по каждому из четырех выше названных критерием.

Эффект «*центральной тенденции*» проявился и в соотношении данных по опроснику СДО. Традиционно, *структуры стилей* выделяют посредством факторного анализа, а факторы интерпретируют как структуры стилей (см. обзоры: Леонтьев, 1989; Ломов, 1984). Структуры выделенных нами всех стилей общения были недостаточно конструктивны, частью – противоречивы в сочетаниях доминирующих функций, стратегий и действий общения (что характерно для малоквалифицированных коммуникаторов). При факторизации объясняемая дисперсия была не высока (53,4%). Наилучшим вариантом было признано выделение *шести факторов*. 1-й фактор, согласно его образующим компонентам, был назван «*Активные коммуникации, гибкость, короткая дистанция, неформальное*

общение» (15,1% объясняемой дисперсии). 2-й фактор был назван «Рациональность, четкие критерии, краткость взаимодействия» (12,1% дисперсии); 3-й - «Универсальность, гибкость, широкий репертуар средств и действий» (8,7%); 4-й - «Либеральный стиль общения» (7,0%); 5-й - «Демократичный стиль общения» (5,7%); 6-й - «Хаотичный стиль» (5,0%) (Эти вопросы мы будем обсуждать во второй части нашей работы – во второй статье)

При использовании *t*-сравнения для независимых групп для анализа особенностей СДО в подгруппах, различающихся по полноте самореализации в разных сферах жизнедеятельности, мы получили ожидаемые результаты, но в своем большинстве только как выраженные тенденции; лишь незначительное число сопоставляемых переменных достигали уровня статистической значимости различий. В качестве иллюстрации приведем один пример – результаты деления выборки на три группы (1-я наименьшая – 2-я умеренная – 3-я наибольшая полнота самореализации) по критерию наличия детей (табл. 1). Представители двух крайних групп (1-я – не имеющие детей; 3-я – имеющие 2-3 ребенка) мало различались по возрасту ($M_1 = 31,5$ года, $M_2 = 35,7$), полу, стажу работы, занимаемой должности и другим видам экстенсивного социального опыта (стажу семейной жизни, стажу управленческой деятельности). *Экстенсивные характеристики* их стилей общения также мало различались, но, тем не менее, имели свойство «перехода количества в качество» - влияли на формируемые структуры стилей, т.е., на качество стилей как психологических систем адаптации человека к социальной среде и в среде (Эти вопросы будут нами рассматриваться в следующих статьях).

При использовании корреляционного и факторного анализа, *t*-сравнения для независимых групп для анализа связей личностных и социально-демографических характеристик с особенностями СДО и полноты самореализации в разных сферах жизнедеятельности нами получены

типичные слабые и редкие умеренные связи. (Эти аспекты также будут рассматриваться нами в следующей статье).

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

В процедурах сбора эмпирических данных по интернету в отношении всех используемых нами методик имели место искажения («центральная тенденция», завышение данных в сторону социальной желательности, стереотипность реакций на стимулы, смещенность выборки и др.). Поэтому очевидные ограничения такого варианта обследования должны компенсироваться возможностями интернета – легкости и быстроты сбора эмпирических данных (стремиться обследовать намного большее число респондентов, чем при обычных вариантах – в одном помещении, в группе, за письменным столом, в адекватное время, в адекватном состоянии респондентов, при четких и достаточных инструкциях со стороны психолога).

При делении выборки по критерию *динамика профессионализма* и использовании для анализа *t-сравнения* при сопоставлении особенностей СДО в *1-й подгруппе* (с наихудшими оценками динамики, испытывающих затруднения в видении своих позитивных перспектив) и *3-й подгруппе* (с наилучшими оценками динамики, с наиболее позитивным видением своих перспектив) стили общения представителей *3-й подгруппы* можно охарактеризовать как более гибкие, более спокойные и ориентированные на взаимодействие с партнером, активно использующие широкий репертуар, в т.ч. - эмоционально насыщенные действия, при этом – и более автономные, конструктивные, четко презентующие позицию коммуникатора. При сопоставлении особенностей СДО во *2-й подгруппе* (срединной) и *3-й подгруппе* (с наилучшими оценками динамики) представители *3-й подгруппы* также положительно отличались в отношении выше называемых переменных. При сопоставлении особенностей стилей в *1-й подгруппе* (с

наихудшими оценками) и *2-й подгруппе* (срединной) представители последней отличались большей гибкостью, уравновешенностью, спокойной динамикой общения, менее жесткими реакциями на поведение партнера.

При делении выборки по *критерию самореализации в труде* при сопоставлении особенностей СДО в *1-й подгруппе* (с наихудшими оценками) и *3-й подгруппе* (с наилучшими оценками) стили общения представителей *3-й подгруппы* также характеризуются, как более гибкие, «спокойные», ориентированные на взаимодействия, активно использующие разнообразные действия, более автономные, конструктивные, четко презентующих позицию коммуникатора. При других сопоставлениях – 1-й и 2-й, 2-й и 3-й подгрупп – отмечались такие же отличия, как и выявленные по первому критерию разделения на подгруппы (указанного выше). Данные нашего исследования согласуются как с результатами других исследователей (Сизова, 2015), так и с полученными нами ранее (Толочек, 2017; Толочек и др., 2017).

Деление выборки по *критерию самореализации в сфере досуга* не внесло неожиданностей. При сопоставлении особенностей СДО в *1-й подгруппе* (с наихудшими оценками), *2-й подгруппе* (срединной) и *3-й подгруппе* (с наилучшими оценками) стили общения представителей *3-й подгруппы* также характеризовать как более активные, гибкие, «спокойные», ориентированные на взаимодействия, при этом - более автономные, конструктивные, «твердые», четко презентующие позицию коммуникатора. При других сопоставлениях – 1-й и 2-й, 2-й и 3-й подгрупп – отмечались такие же отличия, как и выявленные по первому и второму критерию разделения на подгруппы; в частности, СДО представителей *2-й подгруппы* характеризовался большей гибкостью, склонностью избегать столкновений, конфликтов; СДО представителей *1-й подгруппы* можно было бы описывать как «*индивидуальный стиль общения*», т.е. как проявление активности,

настойчивости, жесткости, слабо согласованной с поведением и действиями партнера.

При делении выборки по критерию самореализации в семье, также, как и по другим критериям, представители 3-й подгруппы характеризуются как более активные, гибкие, «спокойные», ориентированные на взаимодействия, не конфликтные, но достаточно автономные, конструктивные, «твердые», с четкой позицией коммуникатора; у представителей 2-й подгруппы такие характеристики были чуть «скромнее»; СДО представителей 1-й подгруппы характеризовался меньшей гибкостью, конструктивностью, в целом – как «индивидуальный стиль общения».

В отношении связей одного из аспектов самореализации человека в семейной сфере – наличия детей – и особенностей стилей общения, кратко отметим следующее. Представители полных типичных («нуклеарных») семей с детьми в своем общении характеризуются как более коммуникабельные, использующие больше времени для общения и, напротив, как менее склонные к использованию стратегии компромисса и избегания, невербальных средств общения, «постановки проблем» для партнера, чем лица, детей не имеющие (табл. 1).

Таблица 1. Результаты t-сравнения для независимых групп (по критерию наличия детей в семье): особенности стилей делового общения субъектов (фрагмент)

Составляющие стилей делового общения	Дети	N	M	SD	2-sign
Ф- Коммуникативная	1	22	3,05	,950	,629
	3	15	3,20	,941	,629
С- Компромисса	1	22	2,73	,827	,490
	3	15	2,53	,834	,491
Д- Демонстрация силы	1	22	,73	,985	,662
	3	15	,60	,632	,635
Д- Аргументация	1	22	3,09	,811	,223
	3	15	3,40	,632	,202
Д- Невербальные средства	1	22	2,59	,796	,168
	3	15	2,13	1,187	,205
С- Уклонения (избегания)	1	22	2,09	,811	,303
	3	15	1,80	,862	,311
Д- Психологическая дистанция	1	22	2,18	,907	,787

	3	15	2,27	,961	,789
	1	22	2,68	,780	,060
Д - Высокая активность	1	22	2,27	1,077	,313
	3	15	2,60	,737	,280
Д - Беседа	1	22	2,73	,935	,633
Д- Постановка проблем	3	15	2,87	,743	,618
Д- Переговоры по телефону	1	22	2,14	,941	,359
	3	15	1,87	,743	,338
Д- Постановка четких задач	1	22	2,82	,907	,682
	3	15	2,93	,704	,667
	3	15	2,20	,676	,054
Ф- Эмоциональной сопричастности	1	22	2,77	1,020	,276
	3	15	2,40	,986	,274
С- Соперничества	1	22	2,77	,973	,745
	3	15	2,87	,640	,725
У- Максимальное время	1	22	2,32	,995	,078
	3	15	2,87	,743	,063
Д- Использование документов	1	22	2,32	1,211	,325
	3	15	2,67	,724	,282
Д- Фиксация времени встречи	1	22	1,64	1,293	,684
	3	15	1,80	1,014	,670
У- Высокий темп общения	1	22	2,32	,995	,187
	3	15	2,73	,799	,170
Д- Твердость позиции	1	22	2,41	,854	,054
	3	15	1,87	,743	,048
Д - Выделение цели и критериев	1	22	2,86	,990	,991
	3	15	2,87	,516	,990
Ф- Саморазвития и развития других	1	22	3,00	,926	,632
	3	15	2,87	,640	,608
С- Приспособления	1	22	2,77	1,020	,590
	3	15	2,60	,828	,575

Примечание: 1-я группа – лица, не имеющие детей; 3-я группа – имеющие в семье 2-3 детей. М – средние статистики; SD – стандартные отклонения; 2-sign – уровень значимости различий. Составляющие стилей делового общения: Ф – функции общения; С – стратегии поведения в сложной (конфликтной) ситуации; Д – действия общения; У – субъективно удобные условия деятельности.

Стили лиц, имеющих детей более гармоничны: они активно используют стратегию соперничества, но не «демонстрацию силы» и «твердости позиции», они предпочитают доверительные беседы, но не телефонные переговоры и «заигрывания с поощрениями» партнера и с проявлениями своей эмоциональной причастности; они предпочитают более

высокий темп ведения переговоров и, вообще, высокую активность, но при этом ориентированы на формулирование четких задач, на активную аргументацию, а не «постановку проблем». Стили общения лиц, детей не имеющих, отличаются противоположными проявлениями и должны признаваться как менее гармоничные (табл. 1).

Несмотря на то, что по большей части переменных мы констатировали лишь тенденции (редко достигающих уровня статистической значимости различий, вследствие самого способа сбора эмпирически данных и особенностей выборки), мы склоняемся к принятию наших рабочих гипотез, полагая, что полученный материал их подтверждает. Планируя продолжение исследования, мы рассчитываем получить соответствующие формальные основания – величины коэффициентов корреляции и различий при *t*-сравнении будут чаще достигать требуемого уровня значимости, для убедительности нашей аргументации). Мы ожидаем, что полученные результаты в последующем могут быть интегрированы в структуры теоретического знания дисциплины. Так, например, в русле *системного личностно-развивающего подхода* (Митина, 2014) предложена концепция профессионального развития личности, рассматриваются альтернативные модели профессионального развития / адаптивного функционирования. Профессиональное развитие понимается Л.М. Митиной как рост, становление, интеграция и такая реализация в профессиональном труде профессионально значимых личностных качеств, при которых может происходить качественное преобразование человеком своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому способу жизнедеятельности – творческой самореализации в профессии. Близко по содержанию личностное развитие субъекта - в русле *системно-генетического подхода* - понимает Ю.П. Поваренков (2013). (Как мы уже отмечали, даже в работах ведущих психологов чаще отсутствуют упоминания о том, что происходит с человеком вне его работы, за пределами стен организации...).

Вероятно, и в других сферах жизнедеятельности могут иметь место и складываться более или менее благоприятные условия для становления сходных психологических механизмов самоорганизации субъекта, и проявляться сходные закономерности их эволюции, равно как и взаимно подавляющие закономерности эволюции человека как субъекта. И в этом сходстве/ различии механизмов мы могли бы находить как новые ресурсы развития, так и возможности своевременной коррекции нежелательных траекторий эволюции человека как субъекта и как личности. В русле пермской школы активно разрабатываются вопросы связей стилей и становления «интегральной индивидуальности» человека (по В.С. Мерлину, 1986). И это – еще одно из перспективных направлений дальнейших исследований.

Обратим внимание на принципиально важное: в характеристиках «профессии» как феномена многие исследователи выделяют в том числе следующие: общность людей; деятельность, определяющая социальный статус человека; реальность, формируемая субъектом (сфера социальной активности человека); система структурирования жизнедеятельности человека; система структурирования жизненного пути человека; система самосоздания - физического, психического, духовного развития (см. обзор: Толочек, 2018). Очевидно, что *общение* как «сквозная» характеристика многих видов деятельности, как форма активности человека, влияющая на его взаимодействия и изменения своего окружения, с одной стороны, с другой – испытывающая ответные изменения, далеко выходит за «рамки» собственно деловых взаимодействий. Общение опосредованно определяющее особенности жизнедеятельности человека и его жизненного пути, является чрезвычайно важной детерминантой социальной успешности человека. В этом мы видим еще одно подтверждение актуальности, изучаемой нами темы – стилей делового общения.

ВЫВОДЫ

1. Совокупность эмпирических данных указывает на то, что стили делового общения могут выступать в качестве системных психологических механизмов, способствующих успешности решения жизненно важных задач человека как субъекта, как личности (в том числе, большей или меньшей полноте его самореализации в разных сферах жизнедеятельности - трудовой, семейной, досуговой).

2. Стили делового общения субъектов, с наибольшими оценками динамики эволюции, с позитивным видением своих жизненных перспектив и с наиболее полной самореализацией в разных сферах жизнедеятельности, являются более гибкими, конструктивными, автономными, ориентированными на взаимодействия с партнером и отличаются более широким репертуаром. Они также способствуют избеганию прямых столкновений и конфликтов с партнером. Стили общения субъектов с негативным или ограниченным по времени видением своих жизненных перспектив, с наименьшей полнотой самореализации в разных сферах жизнедеятельности можно описывать как «индивидуальный стиль общения», т.е. как внеситуативное проявление активности, настойчивости, жесткости, слабо согласованной с поведением и действиями партнера.

ЛИТЕРАТУРА

Занковский А.Н. Психология организационного лидерства: в поисках корпоративной синергии. М.: Изд-во Литера, 2015.

Ильин Е.П. Психология делового общения. СПб: Питер, 2017.

Капцов А.В. Психолого-педагогическая концепция личностного развития студентов в условиях учебной группы: автореф. дис. ... докт. психол. наук. Самара, 2017.

- Карпов А.В., Маркова Е.В. Стилиевые особенности процесса принятия управленческих решений // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2016. № 3 (37), С. 80–86.
- Кашапов М.М. Психология творческого мышления. М: Инфра-М, 2017.
- Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1969.
- Леонтьев Д.А. Совместная деятельность, общение, взаимодействие. // Вестн. высш. школы. 1989. № 11. С. 39–45.
- Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
- Мерлин В.С. Очерки интегрального исследования индивидуальности. М.: Педагогика, 1986.
- Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития учителя. СПб: Нестор-История, 2014.
- Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. М.: Мысль, 1971.
- Поваренков Ю.П. Психология профессионального становления личности. Саратов: Изд-во СГПУ, 2013.
- Сизова Л.А. Психологические детерминанты профессионально-личностной самореализации медицинской сестры многопрофильного лечебного учреждения: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Краснодар, 2015.
- Толочек В.А. Проблема стилей в психологии: историко-теоретический анализ. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
- Толочек В.А. Стили деятельности: ресурсный подход. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
- Толочек В.А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.

Толочек В.А., Белик В.В., Панов А.Ю. Стили делового общения в контексте социальной микро- и мезосреды // Журнал Белорусского государственного университета. Философия. Психология. 2017. № 1. С. 74–83.

Толочек В.А. Феномен «профессия»: составляющие и структуры // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 2. С. 54-79.

Ушаков Д.В. Психология интеллекта и одаренности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.

Статья поступила в редакцию: 03. 06. 2019. Статья опубликована: 30.06.2019.

SELF-REALIZATION OF A PERSON IN DIFFERENT SPHERES OF LIFE: SUCCESS FACTORS (article 1)

© 2019 Elena S.Budaeva*, Vladimir A.Tolochek**,

* *Student, Institute of Practical Psychology and Psychoanalysis. Moscow*
E-mail: budaeva-es@yandex.ru

** *Doctor of Sciences (Psychology), Leading researcher;*
Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow
E-mail: tolochekva@mail.ru

Discusses the problem and conditions of formation and maintenance of not flawed, but simultaneous (parallel, sequential, sinusoidal) successful self-realization of a person in different spheres of life. Relations of business communication styles and individual self-realization in different areas are analyzed on a sample of 57 respondents (aged from 24 to 58 years), with varying degrees of self-realization in the areas of work, family, and leisure. It is stated that the DLS can act as a system of psychological mechanisms that contribute to the success of solving vital problems of a person as a subject, as a person (including greater or less complete self-realization of a person in different spheres of life - work, family, leisure). Business styles of subjects, with the greatest estimates of the dynamics of evolution, with the most positive vision of a person's life prospects, with the most complete self-realization in different spheres of life, are more flexible,

more focused on interaction with a partner. Communication styles of such subjects are also distinguished by a wider repertoire of communication tools, being more autonomous, constructive, presenting the position of the communicator, while at the same time helping to avoid direct collisions and conflicts with a partner. The communication styles of subjects with a negative or time-limited vision of their life prospects, with the least complete self-realization in various spheres of life, can be described as an “individual communication style”, i.e. as an extra-creative manifestation of activity, perseverance, rigidity, poorly coordinated with the behavior and actions of the partner.

Keywords: vital activity, self-realization in labor, family, leisure, success, completeness, business communication styles.

REFERENCES

- Zankovsky, A.N. (2015). *Psikhologiya organizatsionnogo liderstva: v poiskakh korporativnoy sinergii* [Psychology of organizational leadership: in search of corporate synergy]. Moscow: Litera.
- Ilyin, E.P. (2017). *Psikhologiya delovogo obshcheniya* [Psychology of business communication]. Sankt-Petersburg: Piter.
- Kaptsov, A.V. (2017). *Psikhologo-pedagogicheskaya kontsepsiya lichnostnogo razvitiya studentov v usloviyakh uchebnoy gruppy* [Psychological and pedagogical concept of personal development of students in a study group]. Samara.
- Karpov, A.V., Markova, E.V. (2016). *Stilevyye osobennosti protsessa prinyatiya upravlencheskikh resheniy* [Style features of the management decision-making process]. [*Bulletin of Yaroslavl State University. Humanities series*], 3 (37), 80-86.
- Kashapov, M.M. (2017). *Psikhologiya tvorcheskogo myshleniya* [Psychology of creative thinking]. Moscow: Infra-M.
- Klimov, E.A. (1969). *Individualnyy stil deyatel'nosti v zavisimosti ot tipologicheskikh svoystv nervnoy sistemy* [Individual style of activity depending on the typological properties of the nervous system]. Kazan: Kazan University Publ.
- Leontiev, D.A. (1989). *Sovmestnaya deyatel'nost, obshcheniye, vzaimodeystviye* [Joint activities, communication, interaction]. [*Vestnik of Higher School*], 11, 39-45.

- Lomov, B.F. (1984). Metodologicheskiye i teoreticheskiye problemy psikhologii [Methodological and theoretical problems of psychology]. Moscow: Science.
- Merlin, V.S. (1986). Ocherki integral'nogo issledovaniya individualnosti [Essays of the integral study of individuality]. Moscow: Pedagogika.
- Mitina, L.M. (2014). Psikhologiya lichnostno-professionalnogo razvitiya uchitelya [Psychology of personal and professional development of a teacher]. Sankt-Petersburg: Nestor-History.
- Parygin, B.D. (1971). Osnovy sotsialno-psikhologicheskoy teorii [Fundamentals of socio-psychological theory]. Moscow: Mysl.
- Povarenkov, Yu.P. (2013). Psikhologiya professionalnogo stanovleniya lichnosti [Psychology of the professional formation of personality]. Saratov: State Pedagogical University Publ.
- Sizova, L.A. (2015). Psikhologicheskiye determinanty professional'no-lichnostnoy samorealizatsii meditsinskoy sestry mnogoprofil'nogo lechebnogo uchrezhdeniya [Psychological determinants of professional and personal self-realization of a nurse of a multidisciplinary medical institution]. Krasnodar.
- Tolochek, V.A. (2013). Problema stiley v psikhologii: istoriko-teoreticheskiy analiz [The problem of styles in psychology: historical and theoretical analysis]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Tolochek, V.A. (2015). Stili deyatelnosti: resursnyy podkhod [Activity styles: resource approach]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Tolochek, V.A. (2017). Professionalnaya karyera kak sotsialno-psikhologicheskii fenomen [Professional career as a socio-psychological phenomenon]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Tolochek, V.A., Belik, V.V., Panov, A.Yu. (2017). Stili delovogo obshcheniya v kontekste sotsial'noy mikro- i mezosredy [Business communication styles in the context of social micro-and meso-environment]. *Zhurnal Belorusskogo Gosudarstvennogo Universiteta. Filosofiya. Psikhologiya* [Journal of the Belarusian State University. Philosophy. Psychology], 1, 74–83.

Tolochek, V.A. (2018). Fenomen «professiya»: sostavlyayushchiye i struktury [The phenomenon of "profession": components and structures]. *Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 3 (2), 54–79.

Ushakov, D.V. (2011). Psikhologiya intellekta i odarennosti [Psychology of Intellect and Giftedness]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.

The article was received: 03.06.2019. Published online: 03.06.2019

Библиографическая ссылка на статью:

Будаева Е.С., Толочек В.А. Самореализация человека в разных сферах жизнедеятельности: факторы успешности (статья 1) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 2. С.184-202.

Budaeva E.S., Tolochek V.A. (2019). Samorealizatsiya cheloveka v raznykh sferakh zhiznedeyatel'nosti: faktory uspeshnosti (stat'ya 1) [Self-realization of a person in different spheres of life: success factors (article 1)]. *Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 4 (2), 184-202.

Адрес статьи: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document468.pdf>