

ОРГАНИЗАЦИЯ ИЗУЧЕНИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ СИСТЕМАТИЗАЦИИ

*Августевич С.И., к. психол. н., доцент,
Международный межвузовский учебный центр, Иерусалим, Израиль.¹*

Описывается разработка и использование методики, позволяющей визуально наблюдать деятельность по систематизации графических изображений, в совокупности представляющих собой некую модель одного из важнейших этапов организационной и управленческой деятельности. Определяется место подобных методик в классе проективных тестов, образующих группу наблюдения объективного действия. Рассматриваются основополагающие требования к подобным методикам и анализируется соответствие им в предлагаемой методике. Предполагается, что, наблюдая за деятельностью субъекта в эксперименте, можно сделать вывод о стилевых особенностях его деятельности.

Ключевые слова: наблюдение деятельности, проективные методы изучения личности, организационная деятельность, систематизация, прогноз успешности организационной деятельности, стиль деятельности.

Методики наблюдения деятельности

Поскольку речь пойдет об изучении поведения субъекта в процессе выполнения им определенной деятельности, начну с рассказа о том, как это решается в армии, поскольку к армии все имеют хоть какое-то отношение. Этот рассказ из серии "история с бородой", то есть сюжет до неприличия древний, но очень живучий, потому что остается востребованным. Если отбросить художественные подробности, то суть его выглядит так.

Армейский командир подводит группу новобранцев к куче кирпичей и даёт команду:

– Через час этот кирпич должен лежать аккуратно сложенный воон в том месте. Приступайте.

Часть солдат неуверенно несут по два или по три кирпича; есть такие, что берут по четыре, а некоторые даже по пять кирпичей и начинают таскать воон в то место, а потом там их укладывать.

Естественно, между теми, кто неторопливо носит по два кирпича, и теми, кто быстро носит по четыре, возникает конфликт. А тот, кто носит по пять, говорит: – Хватит ссориться, берите пример с меня.

Но почти всегда находится такой, который предлагает:

– А давайте встанем в цепочку и будем передавать друг другу кирпич за кирпичом, и сразу их укладывать на новом месте. У всех нагрузка будет одинаковая, ссориться не будем, и работа пойдет быстрее.

¹ Негосударственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования International Interuniversity Training Center. Адрес: Jerusalem, San Martin, 801/ 4, 9334199, Israel.
E-mail: savgust@mail.ru

Как только этот солдат наладил работу группы, командир говорит:
– Стоп. Отставить. Возвращаем все кирпичи на прежнее место. А этого (кто наладил работу группы), назначаю командиром отделения.

В армии этот тест так и называется: "Кого назначить сержантом".

С психологической точки зрения мы имеем здесь несколько интересных примеров. Тут проявление групповой динамики и демонстрация лидерских качеств; тут решение организационной задачи на выравнивание трудовой нагрузки и пример преодоления конфликта в малой группе. Но самый яркий пример – это демонстрация деятельности руководителя и организатора. Демонстрация очень информативная, поскольку включает в себя как минимум несколько этапов организационной деятельности, сравнение разных вариантов организации труда, анализ и принятие решения, оценку результата, корректировку, отладку и внедрение нового организационного решения.

Мне нравятся тесты, в основе которых есть элемент наблюдения за действиями и деятельностью. Я люблю наблюдать за деятельностью. Мне нравится смотреть за работой плотника и штукатура, плиточника и художника. Даже работа модели, которая позирует художнику, мне кажется, заслуживает большего внимания, чем она получает. Эрик Берн [1] считает, что можно сравнить потребность в получении сенсорных ощущений с пищевым голодом. Если это так, то я "гурман", "человек с причудами в еде", в данном случае, в визуальных впечатлениях, который не может насладиться наблюдением действия. Мой отец был рабочим, он родился в конце XIX века. С 13 лет всю свою жизнь работал с металлом. Тогда в быту было мало разных механизмов и, как теперь говорят, гаджетов, приспособлений, предназначенных для облегчения жизни человека; все, в основном, делалось вручную. Я любил отца, быстрого, ловкого, немногословного, изобретательного человека. В 1916 году на фронте, в Галиции, он получил ранение, с тех пор прихрамывал. Но это не мешало ему успевать в сотни разных мест; иногда он брал и меня с собой. Может быть, поэтому мне и сейчас нравится смотреть, как человек что-то создает своими руками: картину, водопровод или отношения.

Сенсорный опыт помогает лучше понять действительность. Очевидными фактами он вступает в противоречие с идеологией. Каждый раз встреча с реальностью оставляет заметный след. С годами эти конфликты теряют остроту, но самые ранние запомнились своими переживаниями. Так, в начале 1943 года, когда после Сталинграда появились первые пленные, отцу дали в помощники двух немцев. Однажды один из них, работая с металлом, может быть, из-за моего навязчивого внимания, промахнулся и попал молотком по руке. Удар был сильным, потекла кровь. Я был потрясен. Кровь была алая, как у всех нас. Она капала частыми тяжелыми каплями. А как же – *"...вы не смаете всей*

вашей черной кровью...²? Я был уверен, что у немецкого солдата непременно должна быть черная кровь.

Трудно себе представить, сколько в психологии существует методик. Каждый исследователь стремился создать условия, в которых исследуемое качество, особенность или закономерность были бы представлены наиболее ярко и однозначно. Казалось бы, чего проще, спросить об этом у индивида. Но индивид знает о себе, о своих желаниях, потребностях, установках и ценностях очень мало и поверхностно. Более того, есть вещи, которые с человеком происходят, но самому ему не понятны или не известны. Есть желания, интересы и потребности, о которых человек не может достоверно ничего рассказать. Причины этого различны. Дети и молодежь не могут рассказать о своих интересах, потому что мало знают окружающий мир и самих себя. Взрослые также мало информированы о разных обстоятельствах и особенностях деятельности, чтобы дать, например, квалифицированный совет. И тогда создаются методики, позволяющие выявить то, что скрыто в человеке, даже от самого себя. Именно об одной из таких методик и идет речь.

Методики, где субъект проявляет свои скрытые качества и свойства, относятся к **проективным**. О них говорят, что они как бы проецируют, выводят на экран, делают наглядными, явными определенные действия или поступки, суждения субъекта, позволяющие судить о нем. Как отмечает А. Анастаси [2, стр. 182], эти методики "являют пример любопытного расхождения теоретического исследования и практики: оцениваемые как психометрические инструменты, они в подавляющем большинстве выглядят жалко, но такая оценка тем не менее никак не сказывается на их популярности в клиническом использовании".

В классе проективных методик есть большая и неоднородная категория исследований, оценивающих личностные качества субъекта; эти методики объединяются в группу "**объективных тестов действия**" [2, стр. 210]. Их суть ясна из названия: они демонстрируют собственно действие или деятельность субъекта (то есть процесс, а не законченный продукт, не результат), позволяя на этом основании делать вывод о личностных качествах и свойствах субъекта. Вот именно эти тесты действия нам казались наиболее убедительными для создания методики, позволяющей дать прогноз успешности будущей организационной и управленческой деятельности.

² Строка из стихотворения М.Ю. Лермонтова "На смерть поэта", которое в те годы часто звучало на радио: "...Тогда напрасно вы прибегнете к злословью: Оно вам не поможет вновь, И вы не смоете всей вашей черной кровью Поэта праведную кровь!"

Интерес к этим методикам сформировался именно во время практической психологической деятельности в автомобильном транспорте. Все виды производства имеют свои отличия. Но автомобильный транспорт принципиально отличается от всех других видов производств тем, что работнику (водителю) выдается на руки машина, которая стоит достаточно дорого, и груз, который может стоить даже намного больше, чем машина. То есть орудие труда, предмет труда и объект труда находятся в его полном распоряжении, а сам он – вне предприятия. К тому же, во многих случаях процесс труда также проектирует и реализует сам работник, находясь вне предприятия. В течение дня (или дней) с водителем какая-то связь поддерживается, некоторый контроль есть. Но, как правило, этого недостаточно. Основную инспекцию труда водителя осуществляет его непосредственный руководитель, то есть начальник колонны или отряда, когда водитель возвращается в гараж. Начальник и руководители всех служб хотят знать, как прошел рабочий день, какая помощь нужна водителю, какую работу запланировать ему на завтра; они хотят понимать, насколько был точен и достоверен отчет водителя о прошедшем дне, о выполненной работе. Такая работа намного сложнее, чем работа начальника цеха на стационарном производстве, где все на виду и все под контролем. Как выяснить, годится ли конкретный человек на эту должность, умеет ли он "видеть сквозь землю", будут ли его уважать водители, справится ли он с этой работой? Какие методики надо использовать, чтобы получить представление, как будет строить руководитель свои отношения с работником, как будет планировать его нагрузку?

Например, можно было бы исследовать интеллект кандидата в руководители. Полагая, что если интеллект высокий, то его может быть достаточно для успешного выполнения подобной работы. Но это длинный путь, он начинается с подбора методик, проверки их соответствия реальным задачам. А реальные задачи руководителя имеют очень расплывчатые границы. Здесь очевидны большие сложности и нет гарантий успеха. Так, отбрасывая неподходящее, мы пришли к **проективным методикам** для оценки этих руководителей.. Надеюсь, что они позволят наблюдать то, что в повседневной практике скрыто от обсуждения. Так же важен и другой аспект работы: что нам важнее исследовать: процесс или результат? Результат работы руководителя – это эффективность работы транспорта. Но на результат влияет множество факторов, которые трудно учесть. Так последовательно мы пришли к **методикам объективного наблюдения процесса деятельности**.

Также надо было принять во внимание, что если исследователь собирается использовать методику наблюдения за деятельностью, то он должен спросить себя: – для чего он готов ее применить? Если для лабораторного исследования, тогда надо в первую очередь думать о

валидности методики и о психометрии. Но если речь идет о практическом использовании, о демонстрации, о примере для обучения, тогда, конечно, лучше применить **проективную и деятельную методику**.

Ранее, описывая опыт деятельности Лаборатории психологии труда объединения автотранспорта, мы указывали, что нуждались в методике психологической оценки деятельности конкретных работников [3], [4]. Мы были нацелены на выдачу конкретных рекомендаций руководству объединения для назначения молодых руководителей на должности начальников автоотрядов и автоколонн. Наши рекомендации требовались руководству объединения уже сегодня, чтобы оно могло применить их прямо завтра. Но готовой методики не было, ее надо было создать.

Для этого надо было сформулировать и описать основные требования к такой методике. Выделить главные принципы ее соответствия задаче исследования.

Особенности исследовательской методики наблюдения деятельности

При создании методики мы в первую очередь ориентировались на анализ, который в свое время провела А. Анастаси [2] для проективных методик и методик наблюдения деятельности. По своей идеологии эти методики очень близки друг к другу. В них первая и главная особенность заключается в том, что тестовый материал должен быть неоднозначен, неконкретен. Дело в том, что он имитирует действительность, реальность, а она многозначна. Именно свободное толкование этой многозначности позволяет понять, как субъект ее понимает. Вторая особенность заключается в том, чтобы тестовое задание не имело аналогов в опыте субъекта. Чтобы ничего подобного он ранее не встречал. Неожиданность и новизна задания затруднит его действия, что сделает его деятельность наблюдаемой. Но третья особенность эти методики принципиально различает. В проективных методиках все решения, которые предложит субъект, возможны и правомочны. А в методике наблюдаемой деятельности требуется достижение определенного, вполне конкретного решения. (Помните армейский тест? Кирпич должен быть сложен воон там за один час). Ведь именно ради этого разворачивается весь эксперимент. Только так можно получить представление о том, как поведет себя субъект в новых условиях, каковы будут его действия или как будет выглядеть его деятельность.

Есть еще одно различие. Методики, предполагающие оценку деятельности, должны быть структурированы. Это позволит позже при анализе расчленить деятельность на отдельные фрагменты и таким образом приблизит эксперимент к реальности.

Подобные методики относятся к "**объективным тестам действия**" [2, стр. 210-211]. При этом подчеркивается, что они требуют перцептивных, когнитивных или оценочных ответов, но важно, чтобы задача была мало похожа на исследуемый аспект поведения. Нам кажется, что есть смысл данную методику назвать "**Наблюдение деятельности**", подчеркнув тем самым операцию получения этих ответов. Такие задачи иногда обозначаются, как "**непрямые**" тесты, где испытуемый скорее ориентирован на задачу, а не на ответ. Цель этих тестов замаскирована, индивид не осознает, какой аспект его действий оценивается. Он полагает, что в данной задаче существует "правильное решение". Подобные тесты воспринимаются, как проверка способности, при которой испытуемый должен постараться дать "правильный" ответ. Но фактически задача, поставленная перед субъектом, должна иметь возможность решаться разными способами. Поэтому следует поощрять любой поиск, а также самые необычные, даже тупиковые решения.

Также важно, чтобы предлагаемая в эксперименте деятельность воспринималась субъектом как простая и понятная. Но фактически предлагаемая задача должна быть достаточно трудной для решения, требующей "ответственного принятия решения" [5]. Наиболее адекватным целям тестового задания вероятно может быть *атмосфера несложной головоломки* и спокойная беседа для "*удовлетворения любопытства экспериментатора*". Между экспериментатором и субъектом, по ходу выполнения задачи, должны сохраняться контакты коммуникации, позволяющие управлять субъектом, поощрять или критиковать его. Это создает базу для выявления стилевых особенностей отношений в процессе познания, в ходе решения задачи [6].

Было бы неправильно думать, что методики "наблюдения деятельности" – это новшество последних лет. Скорее наоборот, с подобных методов начиналась научная психология, здесь оттачивалась методология психологического эксперимента. Из числа значительных работ второй половины прошлого века следует назвать множество серьезных публикаций по исследованию психологии внимания, выполненных И.В. Страховым и В.И. Страховой в 1970-х годах в Саратове [7] и [8]. В большинстве этих работ описывалась природа и специфика внимания именно по материалам наблюдения интеллектуальной, педагогической, производственной или спортивной деятельности. В свое время на меня большое впечатление произвела работа В.И. Стрехова по изучению внимания в процессе художественной изобразительной деятельности [7], где испытуемый комментировал направленность своего внимания в процессе рисования конкретного объекта с натуры.

Сформулируем конкретное содержание, которое **должна выявить методика "наблюдения деятельности"**

1. Прежде всего, она должна показать **процесс и содержание деятельности** субъекта по решению тестовой задачи, **характер, виды и особенности активности**, проявляемой при изучении предъявленной информации и манипулировании ею, а также **поиск решения задачи, результативность отдельных этапов, время, затраченное на решение задачи**. Возможно появится потребность в регистрации и других характеристик деятельности.

2. Главная цель методики – наблюдать и фиксировать **особенности деятельности, направленной на решение тестовой задачи**. В первую очередь, отражающие динамичность, решительность, оперативность, готовность к принятию решения и к действию. Потому что именно эти качества, главным образом, обеспечивают стремление субъекта самостоятельно и свободно выбирать цели деятельности, проявлять активность при взаимодействии с окружающим миром [9]. Для задачи познавательной деятельности эти качества позитивны, они обеспечивают достижение успеха в ней.

Но точно так же должны отмечаться особенности, тормозящие деятельность, отражающие неспособность сосредоточиться на задаче, уязвимость, неумелость, суетливость, беспомощность, безнадежность, растерянность, невнимательность, настороженность, которые отражают неуверенность субъекта в своих силах, его робость и неготовность к эффективным действиям. Эти качества должны регистрироваться, чтобы понять, что мешает выполнить задачу восприятия.

3. Чрезвычайно интересно получить материал, характеризующий **обучаемость субъекта**, поскольку это качество тесно связано с особенностями освоения и понимания содержания новой деятельности.

4. Не менее важно, как и в чем проявляется **реагирование на критику**. Неприятие критики, а точнее, не умение принять критику, может перечеркнуть все положительные качества субъекта и стать "миной замедленного действия", способной породить конфликтные ситуации [5], [10], [11], [12]. В сегодняшнем обществе человек часто оказывается в сложных ситуациях, имеющих черты неопределенности, конфликтности и даже экстремальности. Поэтому стоит заранее представить, как он поведет себя в этих не простых условиях.

5. Процедура выполнения задания не должна оставлять у субъекта ощущение экзамена, задача должна казаться простой, ее выполнение должно оставлять чувство, что он, в целом, справился с заданием.

Мы решили, что **основу тестовой деятельности должна составить операция систематизации**. Она хороша тем, что каждое действие субъекта может быть фрагментарно зафиксировано, рассмотрено, продемонстрировано и объяснено. Систематизация представляет собой

деятельность, развернутую во времени, которая при соответствующей организации может быть отлично наблюдаема, ее легко описывать, интерпретировать. Но, самое главное, систематизация представляет собой основу организационной деятельности; без систематизации создание организации и управление ею – невозможно. Эта мысль для современных руководителей, большинство которых пришло к управлению без достаточной подготовки, может показаться новой. Но результаты их деятельности достаточно быстро убедят их, что она верна.

Систематизация интересна еще и тем, что она хорошо моделирует социальный аспект организации. Каждый элемент системы может представлять собой отдельного человека или специфичную группу.

Подобно тому, как люди в организации находятся в неразрывной связи между собой, поскольку каждый соотносит свои мысли и поступки с окружающими, так и в модели не трудно заложить соотношение отдельных элементов. Каждый формирует своё сообщество, вкладывая в него свои смыслы, определяет ценности и цели, объединяя сотрудников в единое целое. Люди взаимозависимы друг от друга, вкладывая свои усилия и ресурсы в общее дело. Несмотря на индивидуальные и культурные различия, они, объединяя свои действия с действиями других людей, вырабатывают договорённости, формируют сплочённость, проявляют солидарность [13]. И роль руководителя в этой деятельности одна из главных, если не самая главная. Именно от того, **как** она исполняется, каков стиль ее исполнения, прямо зависит эффективность его деятельности и деятельности работников.

Этимологически систематизация восходит к слову "система", которым называют нечто целое, состоящее из отдельных автономных частей. Мы в своей практике [4] рассматривали коллектив, как систему, фундаментальное свойство которой – человеческая общность. Но в ее основе выделяется каждая (отдельная) личность, формируются группы и устанавливаются связи между ними. Если руководитель понимает суть управления, то у него есть два основных пути как его реализовать. Или понять систему взаимосвязей и отношений, сложившуюся в коллективе и самому вписаться в эту систему, занять в ней лидирующую позицию. Или самому создать эту систему, исходя из задач, стоящих перед ним. Но и в том, и в другом случае руководитель должен понимать систему, а значит, уметь систематизировать. В современном языке систематизацией называют мыслительную деятельность, в ходе которой анализируемые объекты объединяются в некие общности на базе выбранного (выявленного) критерия, принципа [14], [15], [16], [17]. Систематизация – это ведущая интеллектуальная операция в процессе организационной деятельности. Для руководителя она органически входит в суть и содержание его ежедневных управленческих задач [10], [11]. Для объекта

управления она также не чужда. Как минимум, позволяет отнести воздействия на него к определенному классу, чтобы понять, как на них реагировать. предварительно различая, являются ли эти воздействия одобрением, осуждением или сигналом иных отношений.

Систематизация в организационной психологии органически включает в себя осознание объекта управления. Например, трудового коллектива, как системы, объединяющей разных, похожих и не похожих, а также взаимодополняющих элементов, например, индивидуумов, образующих иерархию отношений между ними.

Понимание системы предполагает видение ее структуры, возможность наблюдения и изучения ее элементов, отношений их между собой, а, следовательно, реализацию операций анализа и синтеза. И главное – классификацию, то есть распределение объектов по группам в соответствии с их подобием и отличием [10], [15]. На наш взгляд, трудно найти задачу, более соответствующую природе организационной деятельности, чем систематизацию.

Попробуем представить себе организацию, как некую систему, включающую в себя отдельные элементы, объединенные некими признаками, критериями. Сформулируем эти признаки, как некие правила:

1. В организации есть отдельные элементы (люди, работники); они все разные, но по содержанию своей работы, по своему значению для общего результата, по вкладу в общее дело они образуют некоторые группы.

2. Каждая группа, входящая в систему, отличается от других групп, но организована так же, как другие. Есть группы более "важные" и менее "важные", но при этом все они организованы похоже (например, по численности).

3. Внутри каждой группы есть ранжирование по значимости.

4. Для всей системы существует общее правило: – всех работников высокого ранга легко отличить от других работников, как в своей группе, так и в организации.

В какой-то степени это описание системы напоминает армию, если ее рассматривать как систему. Есть солдаты и есть офицеры, есть моряки и есть связисты, старослужащие имеют нашивки, указывающие на армейский стаж. У всех по-разному. Но общий принцип соблюдается во всем. Глядя на любого военного, можно почти безошибочно указать на его место в системе.

Теперь, когда система описана подробным образом, уже не трудно создать ее макет в виде специального тестового объекта, в том числе для методики "наблюдения деятельности".

Нами был специальным образом сконструирован и подробно описан тестовый материал, который представляет собой комплект карточек с

изображением различных геометрических фигур и линий [18]. Разумеется, этот материал моделировал лишь статистические свойства системы, представляющие ее в самом общем виде, применительно к любым ситуациям [15]. Совокупности этих карточек мы дали рабочее название **"тестовый полигон"**. Важно, что вид этих карточек не предполагает, что они каким-то образом связаны между собой, хотя некоторые из них между собой достаточно схожи.

Суть этого, на первый взгляд, странного тестового материала полностью соответствует системе, качества которой только что были описаны выше. Здесь также имеются группы, обладающие, как минимум, сходством изображения, а в паре – еще и одним сходным качеством. В каждой группе есть "простые" и "сложные" изображения. Если учесть изменение сложности в горизонтальных и вертикальных рядах, то задача будет решена. Однако есть изображения, чью сложность определить трудно, в этом случае требуется волевое принятие решения. Именно здесь образуется ниша, возможная для критики. В любом случае система не имеет какого-то единого решения. но получить более или менее наглядный порядок довольно нетрудно. Успеха в данном тесте достигает тот, кто начинает сопоставлять изображения и обнаруживает закономерности в их различиях. Точно так же происходит и в жизни: практически любая организационная или управленческая задача решается, когда начинается анализ и сопоставление элементов системы, входящих в нее объектов и ситуаций. Эта деятельность открывает некую закономерность, порядок, который присущ, свойственен каждой системе. Он помогает организовать остальной материал. Решение любой задачи начинается с систематизации. Внешне это выглядит как манипулирование некоторыми карточками: объединение их, сравнение, поиск недостающих и игнорирование неподходящих. **Именно активное перемещение карточек позволяет экспериментатору наблюдать деятельность испытуемого.**

Наряду с экспериментальным стимульным материалом, в отдельных случаях предъявлялся вспомогательный материал, задача которого – эвристически активизировать уяснение понятий "система", "группировка", "тестовый полигон" и проч. Вспомогательный материал также представляет собой изображение фигур и линий, но они все намного сильнее отличались друг от друга, и их количество было более, чем вдвое меньше тестовых, поэтому они были легко обозримы. Вспомогательный материал предназначался только для облегчения понимания экспериментальной задачи, выполняя роль "пробы", "разминки", "тренировки".

Отдельно стоит остановиться на проблеме отражения стиля деятельности в ходе решения задачи систематизации. Сформулируем вопрос: опираясь на материалы наблюдения деятельности по

систематизации графических элементов, можно ли строить предположения о том, **как** будут решаться в будущем производственные задачи? Грубо говоря, можно ли предвидеть, как начальник автоколонны будет решать проблему приписок в объемах перевезенного груза, если мы располагаем материалом, как он выполнял экспериментальную задачу систематизации, раскладывая тестовые карточки? Отвечаем. Мы не утверждаем, что он будет бороться с приписками, нет, мы говорим, **если** этот начальник автоколонны **будет** бороться с приписками, то по тому, как он провел систематизацию, **мы знаем, как он будет это делать.**

Это очень важный концептуальный вопрос: психология – это наука, которая строит обоснованные предположения и получает подтверждения или умеет делать только гостинные фокусы и шарады?

Поясняя наш ответ, мы говорим, что, если в стиле закрепляются какие-то определенные особенности деятельности, их проявление естественно ожидать в сходных обстоятельствах. На идею, что определенный стиль деятельности всякий раз очевидно обнаруживает себя, что бы человек не делал, построена, например, экспертиза почерка, даже графология – описание характерных черт личности по манере письма. В нашем случае мы считаем, что по особенностям выполнения систематизации, можно обнаружить и описать индивидуальную специфику решения организационных и управленческих задач. "Стиль в сущности означает предпочитаемые данным человеком и типичные для него способы восприятия, запоминания, мышления и решения проблемных ситуаций. Этот термин указывает на широкие стилистические особенности поведения, пронизывающие как способности, так и саму личность и проявляющиеся во многих видах деятельности и способах действия" [2, стр 211].

Сегодня утвердилось мнение, что стиль означает характерное своеобразие деятельности, уникально присущее определенному человеку и проявляющееся, что принципиально важно, во всех его делах [12]. А это означает, что стиль – есть универсальная характеристика жизни человека, связывающая в единое целое биологические, психологические и социальные аспекты бытия. Стиль человека проявляется во всем, – от особенностей переработки информации до манеры общаться и способов достижения цели [6].

Мы убеждены, что материал, поученный с помощью нашей методики, способен чрезвычайно много рассказать об обследуемом субъекте. Много, но не все. Поэтому при практическом использовании экспериментальных материалов, их следует дополнять результатами описания личности, материалами бесед с ним о его представлении содержания и особенностях будущей работы и, конечно же, результатами, полученными другими методами, вплоть до терапевтических бесед. Ведь

речь идет о человеке, а человек, как утверждают мудрецы, это целый мир. Тем более, если по роду своей работы человек будет вступать в контакты с другими людьми, взаимодействовать с ним, определять их производственную жизнь и направлять ее. Какая-то информация будет подтверждаться, какая-то, может быть, окажется единственным указанием на чрезвычайно редко встречаемое качество или свойство. И то, и другое должно быть учтено и отмечено, тогда психолог может считать свою работу профессионально достоверной, а значит – выполненной.

Список использованной литературы

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди (книга 1). — М. 2008. Эксмо.
2. Анастаси А. Психологическое тестирование: Книга 2. – М. 1982. Педагогика.
3. Августевич С.И. Современный взгляд на опыт организации психологической службы в автотранспорте в 1970-1980 гг. В сб. «Организационная психология: люди и риски» Сборник материалов IX Международной научно-практической конференции. Саратов, 26-27 апреля 2018 г. стр. 21-34. 2018. Изд-во СГУ.
4. Августевич С.И. Наблюдение как методическая основа изучения личности. В сб. «Организационная психология: люди и риски». Сборник материалов X Международной научно-практической конференции." Саратов 14-15 ноября 2019 г. стр. 6-10. 2019. Изд-во СГУ.
5. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. – М.: 1986. Педагогика.
6. Шкуратова И.П. Когнитивный стиль и общение. – Ростов-на-Дону. 1994. Изд-во Ростовск. пед. ун-та.
7. Страхов В.И. Психологические исследования внимания. В кн. Вопросы психологии внимания (35-42). – Выпуск VI. – Саратов. 1974.
8. Страхов И.В. О психологической структуре внимания. В сб. Вопросы психологии. Вып. VIII. – Саратов. 1976.
9. Решетова Т.Я. Стилиевые характеристики психической активности субъекта: Автореферат дисс. д-ра психол. наук. – М. 2003.
10. Рыбаков М.Ю. Как навести порядок в своем бизнесе. Как построить надежную систему из ненадежных элементов. Практикум. – 9-е изд., испр. – М., 2017. Изд-во ИКАР.
11. Рыбаков М.Ю. Бизнес-процессы: Как их описать, отладить и внедрить. Практикум. – М. 2019. Изд-во М. Рыбакова.
12. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности. В сб.: Психология индивидуальных различий. Тексты. (74-77). – М.: 1982. Изд-во МГУ.

13. Почебут Л.Г., Чикер В.А., Волкова Н.В. Методологические основы изучения социального капитала организации: парадигмы и обоснование понятия. Организационная психология. Т. 10. № 1. с. 14–28. 2020.

14. Бим-Бад Б.М. (ред.). Педагогический энциклопедический словарь. – М.: 2008. Изд-во Большая Российская энциклопедия.

15. Тарасенко Ф.П. Прикладной системный анализ (наука и искусство решения проблем): Учебник. - Томск; 2004. Изд-во Томского университета.

16. Аксеновская, Л.Н. Ордерная модель организационной культуры. – М.: 2007. Изд-во Академический проект. Трикста.

17. Аксеновская Л.Н. Ордерная психология как интегративная тенденция в социальной психологии. В сб.: "Опыт и перспективы развития университетской психологии в Саратове. Матер. Юбил. научно-практич. конф. 9–10 дек. 2011 г. (14–18). Саратов. 2011. Изд. дом Дельта.

18. Avgustevich S.I. (2017). Prognostic Systematization. Development of a Test Task for Identifying Individual Style Features of Organizational Activities. International Annual Edition of Applied Psychology: Theory, Research, and Practice. Journal is Saratov State University/ Volume 4, Issue 1, p. 25-48. Saratov. (Russia).