



## ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2022. Т. 11, вып. 2 (42). С. 120–132  
*Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2022, vol. 11, iss. 2 (42), pp. 120–132  
<https://akmepsy.sgu.ru> <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2022-11-2-120-132>

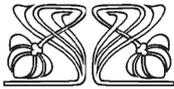
Научная статья  
УДК 159.9:316.6

### Социальные дополняющие диады и ресурсы успешности субъекта

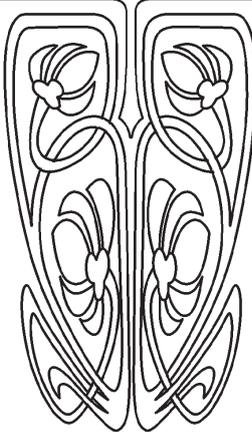
В. А. Толочек

Институт психологии Российской академии наук, Россия, 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д. 13

Толочек Владимир Алексеевич, доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник, [tolochekva@mail.ru](mailto:tolochekva@mail.ru), <https://orcid.org/0000-0003-1378-4425>



НАУЧНЫЙ  
ОТДЕЛ



**Аннотация.** Цель: описание феномена «социальные дополняющие диады». Рассмотрены диады – малые социальные группы (микрогруппы) – как основные формы организации людей, передачи культуры, развития специальных знаний в рамках профессиональной сферы, как социальные структуры, обеспечивающие надежность и эффективность деятельности человека. Выделены и проанализированы особенности *социальных дополняющих диад* (СДД) «воспитатель – воспитуемый», «учитель – ученик», «преподаватель – студент», «руководитель – подчиненный», «лидер – ведомый» и др. Полагается, что исторически возрастают разновидности социальных диад как основной формы передачи социального опыта человечества в разных профессиональных сферах («врач – пациент», «тренер – спортсмен», «писатель – читатель», «консультант – клиент» и пр.). Выделены проблемные аспекты и сложности изучения диад. *Гипотезы:* 1) феномен «социальные дополняющие диады» (СДД) представляет собой исторически эволюционирующее социально-психологическое явление; 2) в процессе функционирования социальная успешность субъектов как партнеров диады может изменяться; 3) наряду со спонтанно формирующимися СДД возможно целенаправленное формирование уникальных и специфических диад. Предложены типология и описание особенностей разных социальных диад: 1) дополняющие социальные диады (СДД); 2) поддерживающие социальные образования; 3) профессиональные комплексные; 4) профессиональные творческие; 5) родственные; 6) спонтанные; 7) деструктивные (паразитические, эксплуататорские); 8) асоциальные. Обсуждаются вопросы сопряженности феномена «диада» и проблемы ресурсов (интрасубъектных, интересубъективных и внесубъективных), социально-психологических и психологических механизмов актуализации, становления и развития ресурсов. Выделен ряд научных проблем, к настоящему времени достаточно разработанных в психологии, в которых отражаются ключевые особенности ресурсов, проблем, которые могут рассматриваться в качестве прототипов разработки (проблемы интегральной индивидуальности человека, когнитивных ресурсов, профессионального становления субъекта, дополнительности качеств субъектов совместной деятельности).

**Ключевые слова:** субъект, организации, группы, социальные диады, дополнительность, ресурсы, успешность

**Благодарности и финансирование:** Исследование выполнено в рамках государственного задания № 0138-2021-0010 «Регуляция профессионального взаимодействия в условиях организационных и технологических вызовов».



**Для цитирования:** Толочек В. А. Социальные дополняющие диады и ресурсы успешности субъекта // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2022. Т. 11, вып. 2 (42). С. 120–132. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2022-11-2-120-132>

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

## Social complementary dyads and the subject's resources of success

V. A. Tolochek

Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, 13 Yaroslavskaya St., Moscow 129366, Russia

Vladimir A. Tolochek, [tolochekva@mail.ru](mailto:tolochekva@mail.ru), <https://orcid.org/0000-0003-1378-4425>

**Abstract.** The *purpose* of the article is to describe the phenomenon of "social complementary dyads". Dyads are considered as small social groups (micro groups) being the main forms of people's organization, of culture transfer, and of the development of special knowledge within the professional sphere; as social structures that ensure the reliability and effectiveness of human activity. The author highlighted and analysed the features of the following social complementary dyads (SCD): 'educator – educated', 'teacher – school student', 'lecturer – university student', 'head – subordinate', 'leader – follower', etc. It is believed that varieties of social dyads as the main forms of transmitting social experience of mankind in various professional spheres ('doctor – patient', 'coach – athlete', 'writer – reader', 'consultant – customer', etc.) have historically been increasing. The research presents problematic aspects and difficulties in studying dyads. *Hypotheses:* 1) the phenomenon of "social complementary dyads" (SCD) is a historically evolving social and psychological phenomenon; 2) social success of the subjects being the partners of a dyad may change in the process of their functioning; 3) purposeful development of unique and specific dyads is possible along with spontaneously developed SCD. The study proposes the typology and describes the features of different social dyads: 1) complementary social dyads (SCD); 2) supportive social formations; 3) professional complex dyads; 4) professional creative dyads; 5) related dyads; 6) spontaneous dyads; 7) destructive (parasitic, exploitative) dyads; 8) asocial dyads. The article discusses correlation between the phenomenon of a 'dyad' and the problem of resources (intra-subject, inter-subject and extra-subject), socio-psychological and psychological mechanisms of actualization, formation and development of resources. The author has identified a number of research issues, which have been sufficiently developed in psychology to date and reflect the key features of resources; the issues which can be considered as prototypes for development (problems of integral human individuality; cognitive resources, professional development of the subject, complementarity of qualities of the subjects of joint activity).

**Keywords:** subject, organizations, groups, social dyads, complementarity, resources, success

**Acknowledgements and funding:** The study was carried out within the framework of state task No. 0138-2021-0010 "Regulation of Professional Interaction in the Context of Organizational and Technological Challenges".

**For citation:** Tolochek V. A. Social complementary dyads and the subject's resources of success. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2022, vol. 11, iss. 2 (42), pp. 120–132 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2022-11-2-120-132>

This is an open access article distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0)

## Введение

Диады – малые социальные группы – давно выступают предметом изучения психологов и социологов. Изучаются разные группы – подростковые, учебные, супружеские, профессиональные, преступные и пр., – динамика их развития, роли и функции членов диад, факторы сплочения, распада и пр. Сравнительно редко изучаются *социальные дополняющие диады* (СДД), являющиеся естественной формой объединения и взаимодействия двух людей, представляющих собой малые социальные объединения как социальные «единицы», формируемые в процессе деятельности людей, в процессе развития человеческих сообществ. Диады формируются спонтанно и как культурально обусловленные формы, определяемые как целями, потребностями, интересами отдельных людей, так и задачами человеческих сообществ. По определению диады являются примером предельно «малой группы»,

вернее, микрогруппы, которая как социальная единица довольно устойчива и далее не делима.

Типовыми примерами *социальных дополняющих диад* являются такие социальные единицы, как «родитель – дитя», «воспитатель – воспитуемый», «учитель – ученик», «преподаватель – студент», «научный руководитель – соискатель», «наставник – новичок», «руководитель – подчиненный», «лидер – ведомый», «хозяин – работник», а также множество специфических типов, появляющихся в процессе развития человеческих сообществ и видов деятельности в разных профессиональных сферах: «врач – пациент», «тренер – спортсмен», «писатель – читатель», «консультант – клиент», «коуч – обучаемый», «адвокат – подзащитный», «топ-менеджер – менеджер» и пр.

Исторически растет число разновидностей социальных диад как основной формы передачи социального опыта человечества, как возможности развития специальных знаний в рамках про-



фессиональной сферы, как социальных структур, обеспечивающих надежность и эффективность деятельности человека. Развитие человеческих сообществ, техники, освоение новых географических регионов ведет к появлению новых устойчивых диад. Так, широкое строительство железных дорог и удлинение перегонов на десятилетия сформировало и «узаконило» диаду «машинист – помощник машиниста», развитие авиации – диаду «пилот – штурман», освоение Арктики, строительство мощных ледоколов, удлинение времени навигации – диады «капитан теплохода – капитан дублер», а расширение и удлинение маршрутов судов гражданского флота – «капитан – капитан-наставник». В. В. Конечкий, сам будучи моряком, писал: «... нынче (1975 г. – *Авт.*) особо жестко требуют соблюдать "Положение о назначении в арктические рейсы дублеров капитанов". На ледоколах этот институт привился давно... Суть "Положения" в том, что на мостике во льдах обязательно должен быть капитан. Раньше суда подолгу лежали в дрейфах, их капитаны зачастую сами выбирали оптимальные пути и могли выкроить несколько часов для сна. Нынче техника заставляет находиться в движении во льду практически девяносто процентов рейсового времени, но никакой моряк выстоять такое на мостике не в состоянии» [1, с. 194–195].

В кинематографе появление широкоформатной цветной пленки породило и усилило роль новых творческих диад «режиссер – художник-постановщик», «режиссер – оператор комбинированных съемок», поставив их в один ряд с прежними союзами творческих людей, такими как «режиссер – сценарист», «режиссер – оператор», «режиссер – композитор».

Обратной стороной медали является то, что часто иерархическая структура многих диад сохраняется на протяжении значительной части жизни человека («родитель – дитя», «воспитатель – воспитуемый», «учитель – ученик», «преподаватель – студент», «наставник – новичок», «руководитель – подчиненный» и т. п.). И если первые диады, в которые включен вступающий в жизнь человек, требуют его безусловного подчинения старшему партнеру, то в последующих предполагается и допускается расширение степени его свободы. Но всегда ли такое расширение проходит в русле просоциальных форм? Когда и при каких условиях появляется (вызревает, провоцируется) состояние «фазовых переходов» и «точки бифуркации»? Всегда ли младший партнер из «скорлупы» изживающих себя диад выходит достаточно зрелым, чтобы полноценно развиваться в границах новых свобод и ограничений?

Среди множества разновидностей социальных диад, пожалуй, именно *социальные дополняющие диады* (СДД) представляют наибольший интерес для психологического изучения, в границах этой предметной области чаще вызревают и проявляются эффекты, порождаемые дополнителем субъектов диады как партнеров. В руслах СДД вызревают и проявляются разнообразные эффекты и феномены совместной деятельности (психологическая совместимость, сработанность, удовлетворенность и пр.), актуализируются и проявляются множественные факторы, способствующие передаче и сохранности социального опыта человечества. Именно в дополняющих диадах возможны актуализация и формирование разнообразных ресурсов успешности человека как субъекта, личности, индивидуальности.

*Цель исследования* – описание феномена «социальные дополняющие диады» (СДД).

*Гипотезы:* 1) феномен «социальные дополняющие диады» (СДД) представляет собой исторически эволюционирующее социально-психологическое явление; 2) в процессе функционирования социальная успешность субъектов как партнеров диады может изменяться; 3) наряду со спонтанно формирующимися СДД возможно целенаправленное формирование уникальных и специфических диад.

*Методы исследования* – историко-теоретический, предметно-категориальный анализ, рефлексия профессионального опыта, анализ литературных источников и результатов эмпирических исследований взаимодействия субъектов в социальных группах.

### **Парадоксы научных описаний диад**

Обратим внимание на сложности изучения социальных малых групп и микрогрупп в их естественном бытии. Они изучаются с начала XX в., но аналитично и по-элементно даже в тех сферах, где успешность субъектов и эффективность их деятельности определялись именно качеством их межличностного и межсубъектного взаимодействия. Напомним, что в 1970–1990-х гг. регулярно появлялись квалификационные научные работы с характерным названием: «*Индивидуальный стиль деятельности учителя...*», «*Индивидуальный стиль педагогической деятельности воспитателя...*», «*Индивидуальный стиль деятельности руководителя...*» [2]. Среди экопсихологических типов взаимодействия, по В. И. Панову [3], преобладают «Я-субъект-центрированные»; в модели «становления субъектности» учащегося / педагога «семь стадий ... становления и развития,



реализующих переход субъектности из "бытия возможности" ... в "бытие действительности", т. е. в реальность существования субъектности в виде способности индивида быть субъектом произвольного действия» [4, с. 12] рассматриваются, скорее, как процессы самодетерминации учащегося и самодетерминации педагога, нежели как следствие того или иного типа их взаимодействия. Н. Н. Обозов [5], рассуждая о связях-притяжениях лиц с разными индивидуально-психологическими особенностями, представляет по-элементный анализ таких «связок»: «экстраверт – экстраверт», «экстраверт – интроверт», «интроверт – интроверт» и т. д.

Б. Д. Парыгин [6, 7] выделял общение как отдельную и особую форму активности человека, что решительно поддерживал также и Б. Ф. Ломов [8]. Однако описание этой особой формы активности ими проводится почти так же, как и описания других форм и видов деятельности человека – в парадигме индивидуальной деятельности. При этом в описании феномена общения ученые выделяют его функции и базовые компоненты (интерактивные, когнитивные, эмоциональные – с разными авторскими вариациями – и др.), но ключевое условие самого существования *общения* – согласованное поведение, соучастие, соактивность, сопричастность партнера – чаще остается вне предметного поля последовательного научного изучения [6, 9–12]. Даже когда речь идет о стиле общения, он описывается как процесс и техника реализации «своего» стиля в решении определенных задач безотносительно индивидуальности и стиля партнера [13].

Индивидуальные особенности общения нередко представляют как типовые – стиль мужской / женский, жесткий / гибкий и т. п. [14–18]. Общение разных людей разделяют на отдельные классы и типы – деловое / неформальное, регламентированное / раскрепощенное, профессиональное / обыденное, общение учебное, научное, политическое, духовное, религиозное или любовное [11]: «...типы – это различия в общении по его характеру, то есть по специфике психического состояния и настроения участников коммуникативного акта. Типологические разновидности общения носят парный и одновременно альтернативный характер. Таковы пары общения: делового и игрового; безличностного и межличностного; духовного и утилитарного; традиционного и инновационного» [7, с. 418–419]. Деловое общение людей часто описывается как не имеющее ничего «человеческого», не сопряженное с индивидуальностью партнера. Приведем одно из описаний признаков делового

общения, которое от других видов «отличается тем, что оно: а) строго целенаправленно; б) регламентировано нормативными документами; в) носит функционально-ролевой характер, обусловленный необходимостью соблюдения этикета церемоний, процедур, что выражается в определенных правилах «игры», официальной одежде, профессиональной лексике, кастовости, замкнутости, проводится в рамках определенного круга элементов; г) позиционно оформлено, иерархично, субординационно; е) атрибутивно (проходит в специальных помещениях, пространственно оформлено, предполагает соответствующую среду, мебель, оргтехнику, освещение)» [19, с. 209].

В приведенных выше примерах доминируют дизъюнкции, бинарные оппозиции, выделение противоположностей – и все это при постулировании следования авторов системному, структурно-процессуальному подходу при действительно обстоятельном анализе многих важных составляющих общения – *анализе*, акцентированном на выделении элементов активности одного из участников «коммуникативного акта». Подобный анализ феноменов общения, малых групп и микрогрупп отражает явные методологические ограничения и даже «шоры», удерживающие описание и объяснение учеными сопряженных процессов группового взаимодействия людей как субъект-центрированного на каждом из них в отдельности. За подобным типичным абстрагированием, выраженным усечением реального бытия феноменов разных форм взаимодействия людей – ключевых, исторически сформировавших человечество и формирующих каждого отдельного человека – стоят действительные методологические сложности. Преимущественно парное и групповое взаимодействие людей в ходе совместной деятельности – работы, обучения, руководства, воспитания и пр., – процессы, порождаемые именно в их *взаимодействии*, почему-то до настоящего времени чаще игнорируются учеными, ускользают из предметного поля научного изучения.

С одной стороны, люди вступают в исторически расширяющийся «круг» взаимодействия друг с другом в разных сферах их жизнедеятельности, с другой – учеными изучаются преимущественно прагматичные и непосредственные процессы и эффекты их взаимодействия, темы же их взаимного воздействия явного и латентного, взаимно детерминированных эффектов, актуализируемых во взаимодействии и порождаемых интра-, интер- и внесубъектных ресурсов остаются вне должного внимания и описания.



### **Социальные системы и взаимодействие субъектов: типы, эффекты, концепции**

Обратим внимание, что тематика научных конференций последних 5–7 лет отражает заметное смещение приоритетов в сторону изучения сложных социальных объектов, перехода от анализа лабораторного изучения малых групп к включению в описание неструктурированных социальных объектов, к охвату широких социальных контекстов даже в отсутствие надежных и «общепризнанных» методологических ресурсов.

Взаимодействие субъектов в разных по масштабу социальных системах – «субъект – субъект», «субъект – группа», «субъект – организация», «субъект – социум» (человек – мир) – становится ключевым предметом гуманитарных дисциплин. При этом разные аспекты эволюции и функционирования таких «социальных систем» нередко изучаются в разных дисциплинах, в разных дисциплинарных областях. Примечательно, что, например, в педагогической психологии они лишь сравнительно недавно стали рассматриваться именно как единые социальные образования (вернее, социально-психологические), выступающие целостно, как взаимно обусловленные и взаимно обуславливающие друг друга, маркируемые как полисубъектные общности, экопсихологические типы взаимодействия, коллективный субъект, групповой субъект, психологические ниши и т. п. [2, 4, 20–22].

Как принципиально важные тенденции отметим не только попытки расширения прежнего «предмета исследования», но и обозначение гибкости границ изучаемых фрагментов социальной действительности, признание возможности разных систем их описания и даже их разного научного статуса как взаимно дополняющих, расширяющих спектр описываемых проявлений, обогащающих фактографический арсенал науки. Но эти опыты чаще остаются в русле парадигмы индивидуальной, а не совместной деятельности. Вероятно, одним из коротких и конструктивных путей перехода к новым парадигмам изучения групповых процессов может стать именно описание диад, и прежде всего социальных дополняющих диад (СДД) как наиболее сложных по механизмам их функционирования и развития, с одной стороны, а с другой – как имеющих огромные возможности управления их становлением и эволюцией. Актуальность изучения СДД определяется также и тем, что многие спонтанно возникающие диады часто недолговечны – деформация, возникающая в одних, может трансформироваться в другие. Так, отношения людей в

творческих диадах после короткого периода эффективной деятельности нередко завершаются острым конфликтом и разрывом.

### **Социальные дополняющие диады: открытые вопросы**

Наряду с прежней устоявшейся типологией изучаемых диад (подростковые, учебные, супружеские, профессиональные, преступные и др.) в предметное поле психологии начинают включаться как их дифференцировки, так и новые типы; прежние биполярные оценки (успешные / неуспешные, эффективные / неэффективные, просоциальные / асоциальные и т. п.) замещаются более мерными системами описания; типовые стадии развития – изучение процессов и эффектов. Очевидно, что быстро изменяющаяся действительность (обучение, лечение, взаимодействие и прочее в режиме онлайн) будет порождать и новые типы диад – в образовательной, медицинской, военной сферах, в космонавтике, в деятельности спасателей и др.

Предложим как возможные типологии социальных диад, каждая из которых может представлять собой особые области научного изучения: 1) дополняющие социальные диады (СДД); 2) поддерживающие социальные образования; 3) профессиональные комплексные; 4) профессиональные творческие; 5) родственные; 6) спонтанные; 7) деструктивные (паразитические, эксплуататорские); 8) асоциальные.

Выделим их особенности, приведем примеры и раскроем содержание. *Первый* тип – дополняющие социальные диады: обеспечивают трансляцию культуры и реализацию уникальных функций; существование и развитие одного субъекта предполагает появление и развитие другого («воспитатель – воспитанник», «учитель – ученик», «преподаватель – студент», «научный руководитель – соискатель», «врач – пациент», «тренер – спортсмен», «писатель – читатель» и т. п.); субъекты диады имеют разный социальный и психологический статус.

*Второй* тип – поддерживающие социальные образования: обеспечивают нормальное функционирование человеческих сообществ («лидер – ведомый», «работодатель – работник», «заказчик – исполнитель» и т. п.); субъекты диады имеют разный социальный и психологический статус.

*Третий* тип – профессиональные комплексные: обеспечивают реализацию нормативных социальных функций с более высокой эффективностью репродуктивной деятельности посредством ее полного или частичного перераспределения в пространстве и времени. Такие



диады представлены разными видами рабочих групп, работающих одновременно или поочередно – водители-дальнобойщики, дублеры капитанов дальнего плавания и др.; партнеры могут иметь равный или разный социальный и психологический статус.

*Четвертый* тип – профессиональные творческие диады, ориентированные на создание нового продукта, когда новое порождается именно благодаря и в процессе взаимодействия двух разных профессионалов – их взаимо-действия, взаимо-поиска, взаимо-размышления, взаимопонимания. Такие диады могут возникать в разных профессиональных сферах, наиболее выражено они представлены в сфере искусства, наиболее апробированы, нормативно и юридически определены в театре и кинематографе («режиссер – сценарист»; «режиссер – композитор»; «режиссер – художник» и т. п.); партнеры могут иметь равный или разный социальный и психологический статус. К этому типу также относятся профессиональные асимметричные креативные диады, в которых партнеры могут иметь разный социальный и равный или разный психологический статус при разных принятых ими ролях («творческий работник – администратор», «генератор идей – критик» и т. п.).

*Пятый* тип – родственные диады, отражающие эволюцию и развитие семьи как социального института («муж – жена», «родитель – дитя»; «бабушка / дедушка – внук / внучка» и т. п.); партнеры имеют разный социальный и психологический статус.

*Шестой* тип – спонтанные диады, отражающие процессы социальной самоорганизации людей (друзья-подростки, сослуживцы-земляки, рыболовы, охотники, грибники и т. п.); партнеры обычно имеют равный социальный и разный психологический статус.

*Седьмой* тип – деструктивные (паразитические, эксплуататорские) объединения двух людей, обычно имеющих разный социальный и психологический статус, разные роли и цели; в таких «союзах» имеет место систематическое манипулирование со стороны одного из членов диады. Подобные отношения двух людей имеют широкую социальную географию, нередко формируются при наличии каких-либо ограничений у одно из них (физических, национальных, профессиональных, финансовых и пр.). Примеров таких диад множество – дипломированный музыкант и человек музыкально одаренный, но не имеющий образования, в коммерческих компаниях начальник – родственник владельца компании и профессионально компетентный работник, во времена СССР начальник – член партии и высокопрофессиональный работник и т. п.

*Восьмой* тип – асоциальные диады: как и профессиональные комплексные, обеспечивают более высокую эффективность деятельности при распределении задач, функций, ролей, более надежное сокрытие замыслов и деяний; партнеры могут иметь равный или разный социальный и психологический статус. Обычное распределение ролей – первый отвлекает внимание человека, выбирает, заманивает, соблазняет, опаивает выбранную «жертву» и т. п., а второй использует ситуацию для кражи, ограбления и пр.

Первые четыре типа диад отражают разные формы социального взаимодействия людей и реализации ими основных социальных функций и ролей, трансляции общих и специфических фрагментов культуры, обеспечивающих функционирование и развитие социальных сообществ. Два типа – пятый и шестой – есть формы самоорганизации, обеспечивающие более полное и надежное удовлетворение потребностей человека, повышающие его жизнеспособность. Два последних типа, седьмой и восьмой, также представляют собой формы самоорганизации людей в группы, обеспечивающие их физическое существование за счет благ, создаваемых другими людьми. Общим для всех выделенных типов диад выступает сходство процессов самоорганизации субъектов, отличия – в детерминантах, целях, мотивах, в возможностях целенаправленного управления со стороны общества.

В разных профессиональных сферах более важными могут быть те или иные из названных выше типов. В сфере образования, пожалуй, наиболее актуальным является первый тип – социальные дополняющие диады (СДД) «воспитатель – воспитуемый», «учитель – ученик», «преподаватель – студент», «научный руководитель – соискатель» и т. п. Их можно рассматривать как разные виды социальных объединений («связок») людей в разных образовательных структурах, по разному проявляющиеся у человека в разном возрасте, но целесообразнее – в их единстве, во взаимных переходах и преобразовании, в «шлейфах» ранее сформированных структур отношений, освоенных ролей, укорененных качествах характера и интеллекта.

В плане решения задач профессионального становления субъекта (ПСС), управления персоналом организации и профессиональной карьерой, в русле проблемы ресурсов нас интересуют первые четыре типа выделенных диад, в которых в разных аспектах и в разной степени проявляются разные феномены совместной деятельности людей. Если при этом не ограничивать названные выше научные и научно-практические проблемы физическим пространством одной организации и временем непосредственной рабо-



ты людей, а рассматривать шире – как сопряженность, пересечение, согласованность, синергию и / или конфликтные отношения разных сфер их жизнедеятельности, – тема диад предстанет в ее действительных масштабе и актуальности.

Среди малоизученных вопросов зарождения, развития и функционирования социальных диад выделим темпоральные аспекты (закономерности стадий эволюции, фазовые переходы, позитивные и негативные эффекты, проявляющиеся во взаимодействии и личностных изменениях партнеров), эффекты физического и психологического пространства. Далее в проблематике диад выделим особую тему – ресурсы совместной деятельности (их зарождение, использование, разрушение), а в проблематике ресурсов – *дополнительность качеств субъектов* совместной деятельности (ролей, функций, качеств субъектов), *дополнительность* как базовое и связующее условие появления и развития диад.

Эффекты, возникающие при манипулировании людьми физическим и психологическим пространством, с середины XX в. широко изучаются в прикладных областях психологии и психотерапии; неоднозначность целей, процессов, эффектов, имеющих место при взаимодействии людей, к настоящему времени даже выделяют как особую дисциплинарную область – компликологию; изменение эффективности совместной деятельности рассматривается в рамках организационной психологии (как построение и управление «командами», адаптация людей к корпоративной культуре и т. п.), в социологии и методологии науки – как следствие организации и принятых ролей учеными.

Но насколько можно судить по доступной для нас литературе, тема *ресурсов*, порождаемых и / или актуализируемых в совместной деятель-

ности людей вследствие *дополнительности качеств субъектов* совместной деятельности (ролей, функций, отдельных личностных, интеллектуальных, деловых качеств людей), и сама *дополнительности* как базовое и связующее условие становления, развития и успешного функционирования социальных групп (диад, триад и др.) широко и последовательно не изучаются.

### Социальные диады: дополнительность качеств и ресурсы успешности субъектов

В разработке проблемы ресурсов наименее изученными остаются психологические, социально-психологические и социальные механизмы появления (проявления, зарождения, развития, угасания, разрушения) ресурсов. В первом приближении обратимся к выделенным нами в цикле НИР эффектов, первоначально названных «*асимметрия восприятия качеств партнера*». На разных выборках, в разных видах учебной, профессиональной, спортивной деятельности устойчиво фиксируются различия качеств партнеров по совместной деятельности, занимающих разные социальные позиции. Такие эффекты имеют место, например, в отношениях руководителей среднего и низового звена промышленных предприятий (таблица), государственных служащих, руководителей подразделений и конструкторов, топ-менеджеров и менеджеров, медиков – заведующих отделениями и врачей, преподавателей вуза и студентов, школьных учителей и учащихся, тренеров и спортсменов [2, 21–24]. При расчетах ранговой корреляции частот упоминания качеств, которые субъекты приписывают себе и своим выше- и нижестоящим партнерам, коэффициенты не выходят за интервал  $\rho = 0,10-0,40$ . Другими совами, согласно циклу эмпирических

**Субъективно значимые для руководителей подразделений промышленных предприятий профессионально важные качества партнеров**  
**Professionally significant qualities of partners that are subjectively important for the department heads at industrial companies**

Профессионально важные качества	BP	HP		BP	HP
1. Компетентность, знание дела, образование по специальности	82	42	9. Природный ум, интеллект	15	0
2. Доброта, честность, справедливость	58	61	10. Способность располагать к себе	9	0
3. Деловые качества, оперативность	52	0	11. Опыт, квалификация	9	30
4. Умение разбираться в ситуации	33	0	12. Работоспособность, трудолюбие, здоровье	6	30
5. Интеллигентность, общая культура	27	0	13. Возраст, семейное положение	6	15
6. Ответственность, пунктуальность, исполнительность	18	88	14. Информированность	3	0
7. «Настроение»	18	3	15. Способность самостоятельно принимать решения	0	30
8. Умение слушать, понимать	15	0	16. Мотивация, желание работать, инициатива	0	30

Примечание. BP – вышестоящий руководитель; HP – нижестоящий руководитель, подчиненный.

Note. HRE (BP) – a high-rank executive; LRM (HP) – a lower-rank manager.



исследований, субъекты совместной деятельности предпочитают партнеров, отличающихся от них по множеству важных качеств (личностных, деловых, интеллектуальных) при сохранности своеобразной «зоны согласованности» – сходства некоторых групп качеств. Так, например, в предпочтениях руководителей среднего и низового звена промышленных предприятий подобное сходство имело место в отношении лишь двух групп – «компетентность, знание дела, образование по специальности» и «добродетель, честность, справедливость» (см. таблицу), в предпочтениях преподавателей и студентов – в отношении трех групп из тридцати восьми – ответственности, дисциплинированности (исполнительности, организованности) и коммуникабельности (общительности) [18].

Примечательно, что подобная асимметрия имеет место не только в отношениях и предпочтениях партнеров, занимающих разные иерархически позиции («начальник – подчиненный», «учитель – ученик» и т. п.), но и равные в горизонтальных диадах («инженер-конструктор – инженер-технолог», в спортивных играх – «нападающий – защитник», «защитник – вратарь» и пр.). Подобная асимметрия имеют место в предпочтении не только отдельных качеств других, но и их стиля – деятельности, делового общения и др. [22, 23]. При этом стиль деятельности и стиль делового общения могут рассматриваться в плане операциональной разработки компонентов дополненности и механизмов актуализации и порождения ресурсов.

Если осмысление названных выше эффектов происходит в логике парадигмы не индивидуальной, а совместной деятельности, то должно признать, что здесь имеет место не сама по себе «асимметрия восприятия качеств партнера» как досадная системная ошибка, а осознанные и неосознаваемые *предпочтения* качеств партнера в совместной деятельности – профессиональной, учебной, спортивной, имеющей высокую социальную и личностную значимость, в деятельности с ее оценкой как социально значимого продукта. Другими словами, здесь преобладают не столько критерии субъективного комфорта или представления об идеальном, сколько жесткие и «обезличенные» критерии результативности деятельности («... А я скажу: по мне уж лучше пей, / Да дело разумей». И. А. Крылов).

Другими словами, реальная профессиональная совместная деятельность людей есть процессы и эффекты формирования множества ситуаций дополнения, достраивания некоего «целого» в границах их взаимодействия, в пределах возможности каждого из взаимодействующих

субъектов, интуитивно и / или осознанно добавляемое всеми субъектами до функциональной завершенности создаваемых и преобразуемых ими социальных систем. Подчеркнем, что такие предпочтения партнеров в диадах (как и в триадах) подчиняются не принципу сходства и подобия, а другим законам и отношениям – компенсаторным, дополняющим, потенциально синергичным.

Обсуждаемый выше феномен подводит нас к вопросу детерминант, механизмов и процессов интеграции условий внешней и внутренней среды субъекта. Приведем ряд научных проблем, достаточно обстоятельно разработанных и разрабатываемых в психологии в настоящее время, в которых «обнажаются» и отражаются важные проявления феномена «ресурсы».

Первая проблема – *интегральная индивидуальность* (ИИ) человека как процессы, структуры, эффекты объединения, формирования, развития, изменения отношений разных уровней биологической и психической организации человека, заявленная В. С. Мерлиным в 1970-х гг. Становление и развитие ИИ рассматривалось В. С. Мерлиным [25], а затем и его последователями [20] как формирование одно- и однозначных, одно- и многозначных, многозначных и многозначных связей между свойствами иерархических уровней биологической и психической организации человека, и процессы развития человека объясняются как изменение и перестройка таких связей между отдельными свойствами. При этом развитие человека и изменение структуры его ИИ понимаются, как правило, как позитивные процессы. А если это так, то начальные фазы таких перестроек связей между отдельными свойствами и группами свойств человека и можно считать одним из механизмов возникновения тех позитивных эффектов, проявляющихся в поведении и деятельности человека, которые и называются ресурсами. Другими словами, то, что в концепции ИИ понимается как становление и позитивное развитие индивидуальности человека, в процессуальном аспекте – в первых фазах становления новых системных эффектов – предстает и как проявление интрасубъектных ресурсов, а точнее, их появление, становление и формирование.

Представителями пермской научной школы тоже рассматриваются и описываются такие же закономерности становления метаиндивидуальности, т. е. связей человека с его окружением – другими людьми, группами, фрагментами субкультуры. И если это имеет место, то первые фазы возникновения новых системных эффектов можно рассматривать как



проявление интерсубъектных и внесубъектных ресурсов, как условия и механизмы их становления и формирования.

Обсуждаемые выше феномены интегральной индивидуальности, метаиндивидуальности подводят нас к необходимости уточнения новых вопросов – о детерминантах, механизмах и процессах взаимодействия условий внешней среды и «внутренних условий» субъекта. Как уже отмечалось, В. С. Мерлин наиболее адекватным находил понятие «интеграция», тогда как С. Л. Рубинштейн использовал другое – «преломление»: «... внешние причины действуют через внутренние условия (которые сами формируются в результате внешних воздействий). ... Внешнее воздействие дает тот или иной психический эффект, лишь преломляясь через психическое состояние субъекта...» [26, с. 209]. Но в отношении проблемы ресурсов, пожалуй, более верно рассматриваемые процессы *взаимодействия внешнего и внутреннего в становлении и функционировании психического* объяснять и не понятием «интеграция», и не понятием «преломление». Значительное повышение эффективности деятельности и социального функционирования человека после каких-то особых процессов взаимодействия его внутреннего мира с условиями мира окружающего не может быть следствием всего лишь как преломления внешнего воздействия, так и интеграции. Процессы, ведущие к качественному изменению человека как субъекта, как личности в его отношениях с миром точнее было бы называть *сопряжением, согласованием, содействием, взаимодействием (взаимо-действием)* [26]. И если такая последовательная интеграция сформированных качеств человека с новыми условиями окружающей среды действительно расширяют его возможности как субъекта, если формирует и развивает его качества как субъекта [21, 22, 24], то ее можно рассматривать и как моменты проявления (появления, становления, формирования) ресурсов.

На основании анализа литературы можно представить и *второй* из возможных механизмов порождения эффектов, маркируемых в их деятельностных проявлениях понятием «когнитивный ресурс». В. Н. Дружинин ввел это понятие для обозначения пределов сложности и объема интеллектуальных задач, которые способен решать человек [27]. Это понятие было призвано объяснить как успешность решения, так и возможности совмещения, переключения человека на иные задачи и деятельность, а также его конвергентные и дивергентные способности. Вслед за В. Д. Дружининым это понятие в том же ключе используют и другие ученые. Так, например, Д. В. Ушаков [28] в своей структурно-дина-

мической теории (СДТ) предлагает «уровневую модель связи среды и способностей», в которой рассматриваются более сложные отношения интеллектуальных особенностей человека и условий среды, когнитивного ресурса, управляющих (метакогнитивных), обеспечивающих планирование и контроль, и собственно исполнительных процессов. В СДТ интеллектуальные возможности человека представлены как довольно сложные гибкие процессы внутренней организации и реорганизации с учетом условий среды и типа решаемых задач.

Итак, понятие «когнитивный ресурс» привлекается учеными [27, 28] для объяснения механизмов и эффектов перераспределения интеллектуальных возможностей как большая или меньшая концентрация человека на решении той или иной задачи с соответствующей большей или меньшей успешностью, как возможность решения им стандартных и творческих задач. Но если этот механизм, признаваемый рядом ученых, рассматривать не только как проявляемый в лабораторных условиях при фиксированных тестовых заданиях, но как присутствующий в реальной жизнедеятельности людей, то следует признать, что такое перераспределение когнитивного ресурса далеко не всегда является следствием осознанных действий человека, его цели, поставленных конкретных задач и пр. Если признать, что путь достижения результата нередко сложен (что особенно характерно для творческих видов деятельности), то понятие «ресурсы» (в данном случае ресурсы интрасубъектные) хорошо объясняется именно процессами такого перераспределения, перестройки во всех случаях затруднений при решении сложных задач.

Третья проблема – *профессиональное становление субъекта* (ПСС). К приведенным выше примерам-прототипам добавим еще один. Во множестве независимых исследований устойчиво воспроизводятся следующие эмпирические факты. При изучении учебной, профессиональной, спортивной деятельности при разделении общей выборки на подгруппы более успешных (имеющих более высокие оценки, более высокую квалификацию, стаж работы, лучшие производственные показатели, более высокие и стабильные спортивные результаты и т. п.) и менее успешных корреляционные плеяды первых характеризуются множеством интеркорреляций между изучаемыми компонентами, тогда как корреляционные плеяды вторых заметно беднее [2, 21, 22]. И если эти множественные интеркорреляции когда-то формировались у лучших, если они их характеризуют и отличают от менее успешных (менее успевающих, менее опытных и т. п.), значит, одним из объяснений успешности



субъекта (эффективности его деятельности и пр.) и являются процессы образования таких связей, становления новых структур и, соответственно, новых системных свойств. Другими словами, объяснение феномена ресурсов следует искать не в каких-то универсалиях, не в каком-то прибавлении и приращении, а в процессах становления новых связей между компонентами внутренней среды субъекта, вовлеченными в его деятельную активность, и условиями внешней среды, в становлении новых структур деятельности и поведения. И такая интеграция уникальной индивидуальности каждого человека с условиями среды всегда специфична и, вероятно, неповторима.

Выходя за рамки учебной аудитории и обращаясь к реальной совместной деятельности людей как чаще преобладающей, признавая сложности их взаимодействия как индивидуальностей, должно признавать и наличие больших сложностей в согласовании их взаимодействия – взаимопонимания, взаимомышления и пр., – и сложностей тем больших, чем сложнее стоящие перед ними задачи, чем больше барьеров на пути приближения к желаемому результату. Эффекты циклов таких процессов согласования взаимодействия людей можно также рассматривать как ресурсы, в данном случае – интрасубъектные.

Обращаясь к условиям реальной совместной деятельности людей, к пересечению разных сфер их жизнедеятельности, признавая нередко длительное время решения задач, изменения ситуаций, пространства и времени, изменяющейся возможности обращения человека к разным источникам информации, сложные инкубационные процессы вызревания лучшего решения, мы вправе использовать и понятие «внесубъектные ресурсы». И, вероятно, процессы порождения (актуализации, становления, формирования) подобных внесубъектных ресурсов будут такими же, как и рассматриваемых выше ресурсов интра- и интрасубъектных.

Большая часть решаемых человеком задач прямо или косвенно предлагается ему социальным окружением, и решает он эти задачи в том или ином взаимодействии с окружающей средой. Следовательно, диады (как и триады) взаимодействующих людей часто выступают базовой частью некоего целого, в котором могут порождаться новые ресурсы – интра-, интер- и внесубъектные. В логике ресурсного подхода неизбежные различия людей, проявляющиеся в своеобразии их стиля, личностных черт, знаний, опыта, рассматриваются как условия, способные порождать новые возможности как каждого отдельного человека, так и социальных объединений людей. И не искажение, не асимметрия

восприятия, а именно дополнительность качеств партнеров должна рассматриваться как условие потенциальных возможностей человека и социальных групп, условие, порождающее эффекты неаддитивности. И понятно, что это вовсе не любая комбинация двух индивидуальностей, а всегда уникальная, ограниченная пространством и временем, сложностью задач и мерой выраженности согласуемых качеств партнеров.

### Заключение

Фокусирование внимания ученых на отдельных «субъектах» разного уровня и масштаба затеняет и «закрывает» другое – важные аспекты всех социальных образований, их взаимосвязи и зависимость, динамичность социального взаимодействия людей, множественность «субъективных начал» (при потенциально равной, но чаще варьирующей и исторически изменяющейся активности всех партнеров), поливалентность взаимодействия людей и групп. Можно различать несколько уровней самоорганизации людей в контактных социальных группах – диады, триады (иерархические социальные структуры), неформальные и внеформальные структуры, психологические ниши и др. По большинству своих функций разные социальные структуры призваны стабилизировать отношения людей, удерживать их в ранее зафиксированных «рамках», что не всегда содействует развитию человека как субъекта, личности, индивидуальности.

Значительное изменение социальной действительности на рубеже XX–XXI вв. не могло не охватывать производственную деятельность, сферу среднего, среднего специального и высшего образования и пр. Поэтому еще раз выделим вопросы многоуровневости социальных структур и «поток» в реальном пространстве взаимодействия людей. Так, например, в организационной психологии давно изучаются рабочие группы и команды, условия и процессы командообразования, разные формы самоорганизации людей в контактных социальных группах в масштабе отдельных рабочих групп, подразделений, объектов, организации в целом, профессиональных специализаций. В психотерапии давно операционально разработаны многие вопросы процедур и эффектов взаимодействия психотерапевта и клиента. Но эти темы крайне медленно проникают в другие сферы науки и практики, в частности в сферу образования, неизбежное расширение форм которого потребует обращения к опыту и фактографическим данным, накопленным в гуманитарных дисциплинах. В частности, и загадочный феномен «ресурсы» можно объяс-



нять как своеобразные фазовые переходы, как моменты становления новых системных свойств в диадах, моменты успешной интеграции некоторых свойств человека, интеграции свойств его и партнера, его свойств и фрагментов социального окружения.

Заявленная в начале статьи цель исследования – описание феномена социальных дополняющих диад – рассматривается нами как ориентир для последующих НИР. В настоящем есть достаточные литературные и эмпирические основания для подтверждения рабочих гипотез: 1) феномен «социальные дополняющие диады» (СДД) представляет собой исторически эволюционирующее социально-психологическое явление; 2) в процессах функционирования социальная успешность субъектов как партнеров диады может изменяться; 3) наряду со спонтанно формирующимися СДД возможно целенаправленное формирование уникальных и специфических диад. Но признаем, что заявленная проблема требует серьезного и последовательного изучения, а наши гипотезы – новых обстоятельных и весомых аргументов.

Авторский подход к обсуждаемой проблеме можно условно назвать *эволюционно-системным описанием феномена*. Автор исходит из того, что диады как сложное социально-психологическое явление прежде всего должны описываться именно в их эволюционной развертке – в освещении процессов онтогенеза, субъектогенеза, группогенеза, генеза организаций, профессий и других социальных институтов. Диады должны представлять как целостные, устойчивые, инерционные, относительно завершённые и «закрытые» явления, описываемые как системы, в возможностях средств методологии современности (не заблуждаясь в ее реальных, настоящих возможностях, видя ее потенциал и ограничения, признавая сильные и слабые стороны доминирующих парадигм). Более адекватным в подходах к обсуждаемым явлениям видится именно описание без притязаний на их исчерпывающее объяснение и разъяснение – описание, а не «анализ», «синтез», «интеграция» и прочие техники оперирования концептами и понятиями, описания явления на уровне, представленном возможностями современной методологии.

### Библиографический список

1. *Конецкий В. В.* Морские повести и рассказы. СПб. ; М. : Азбука ; Азбука-Аттикус, 2021. 736 с.
2. *Толочек В. А.* Проблема стилей в психологии: историко-теоретический анализ. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. 318 с.
3. *Панов В. И.* Теоретическое обоснование экпсихологической (онтологической) модели становления субъектности // Панов В. И., Зотова С. Л., Лидская Э. В., Мдивани М. О., Плаксина И. В., Сараева Н. М., Хисамбеев Ш. Р. Становление субъектности учащегося и педагога: экпсихологическая модель / под ред. В. И. Панова. М. ; СПб. : Нестор-История, 2018. С. 61–88.
4. *Панов В. И.* Предисловие от редактора // Панов В. И., Зотова С. Л., Лидская Э. В., Мдивани М. О., Плаксина И. В., Сараева Н. М., Хисамбеев Ш. Р. Становление субъектности учащегося и педагога: экпсихологическая модель / под ред. В. И. Панова. М. ; СПб. : Нестор-История, 2018. С. 11–15.
5. *Обозов Н. Н.* Межличностные отношения. Л. : Изд-во ЛГУ, 1979. 149 с.
6. *Парыгин Б. Д.* Основы социально-психологической теории. М. : Мысль, 1971. 348 с.
7. *Парыгин Б. Д.* Социальная психология. СПб. : СПбГУП, 2003. 616 с.
8. *Ломов Б. Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М. : Наука, 1984. 444 с.
9. *Андреева Г. М.* Социальная психология. М. : Аспект Пресс, 2003. 364 с.
10. *Бодалева А. А.* Психология общения. М. : Институт практической психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1996. 256 с.
11. *Карпова Н. Л.* Общение: структура и модель процесса // Психология общения: энциклопедический словарь / под общ. ред. А. А. Бодалева. М. : Когито-Центр, 2011. С. 81–82.
12. *Панферов В. Н.* Классификация функций человека как субъекта общения // Психологический журнал. 1987. Т. 8, № 4. С. 51–60.
13. *Солдатова Г. У., Гасимов А. Ф.* Разработка и апробация методики оценки переговорного стиля (МОПС) // Экспериментальная психология. 2019. Т. 12, № 3. С. 92–104. <https://doi.org/10.17759/exppsy.2019120308>
14. *Куницына В. Н., Казаринова Н. В., Погольша В. М.* Межличностное общение. СПб. : Питер, 2001. 544 с.
15. *Eagly A. H., Karau S. J., Makhijani M. G.* Gender and effectiveness of leaders: A meta-analytic // Psychological Bulletin. 1995. Vol. 117, № 1. P. 125–145. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.1.125>
16. *Feingold A.* Gender differences in personality: A meta-analysis // Psychological Bulletin. 1994. Vol. 116, № 3. P. 429–456. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.116.3.429>
17. *Ragins B., Sundstrom E.* Gender and power in organizations: A longitudinal perspective // Psychological Bulletin. 1989. Vol. 105, № 1. P. 51–88. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.105.1.51>
18. *Roberts T.-A.* Gender and influence of evaluations on self-assessments in achievement setting // Psychological Bulletin. 1991. Vol. 109, № 2. P. 297–308. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.109.2.297>



19. Сухов А. Н. Реальная социальная психология. М. : Московский психолого-социальный институт, 2004. 350 с.
20. Дорфман Л. Я., Калугин А. Ю. Индивидуально-интеллектуальные интеграции человека. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2021. 279 с.
21. Толочек В. А. Психология труда. 3-е изд. СПб. : Питер, 2021. 496 с.
22. Толочек В. А. Технологии профессионального отбора. М. : Юрайт, 2021. 253 с.
23. Толочек В. А. Искажения восприятия профессионально важных качеств (компетенций) партнера в управленческой иерархии // Проблемы социальной психологии личности: межвуз. сб. науч. тр. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2009. Вып. 7. С. 171–186.
24. Толочек В. А. Континуум «задатки – способности – профессионально важные качества – компетенции»: открытые вопросы // Психологический журнал. 2020. Т. 41, № 4. С. 32–45. <https://doi.org/10.31857/S020595920010427-5>
25. Мерлин В. С. Очерки интегрального исследования индивидуальности. М. : Педагогика, 1986. 256 с.
26. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир. СПб. : Питер, 2003. 512 с.
27. Дружинин В. Н. Психология способностей: Избранные труды. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. 541 с.
28. Ушаков Д. В. Интеллект: структурно-динамическая теория. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. 264 с.
5. Obozov N. N. *Mezhlichnostnye otnosheniya* [Interpersonal Relations]. Leningrad, LSU Publ., 1979. 149 p. (in Russian).
6. Parygin B. D. *Osnovy sotsial'no-psikhologicheskoy teorii* [Foundations of Social-Psychological Theory]. Moscow, Mysl' Publ., 1971. 348 p. (in Russian).
7. Parygin B. D. *Sotsial'naya psikhologiya* [Social Psychology]. St. Petersburg, SPbGUP Publ., 2003. 616 p. (in Russian).
8. Lomov B. F. *Metodologicheskie i teoreticheskie problemy psikhologii* [Methodological and Theoretical Problems of Psychology]. Moscow, Nauka Publ., 1984. 444 p. (in Russian).
9. Andreeva G. M. *Sotsial'naya psikhologiya* [Social Psychology]. Moscow, Aspekt Press Ltd., 2003. 364 p. (in Russian).
10. Bodalev A. A. *Psikhologiya obshcheniya* [Psychology of Communication]. Moscow, Institut prakticheskoy psikhologii Publ.; Voronezh, MODEK Publ., 1996. 256 p. (in Russian)
11. Karpova N. L. Communication: Structure and Model of the Process. In: Bodalev A. A., total ed. *Psikhologiya obshcheniya: entsiklopedicheskiy slovar'* [Psychology of Communication: Encyclopedic Dictionary]. Moscow, Kogito-Tsentr Publ., 2011, pp. 81–82 (in Russian).
12. Panferov V. N. Classification of human functions as subject of communication. *Psychological Journal*, 1987, vol. 8, no. 4, pp. 51–60 (in Russian).
13. Soldatova G. U., Gasimov A. F. Development and approbation of the methodology for determining the individual negotiating style. *Experimental Psychology (Russia)*, 2019, vol. 12, iss. 3, pp. 92–104 (in Russian). <https://doi.org/10.17759/exppsy.2019120308>
14. Kunitsyna V. N., Kazarinova N. V., Pogol'sha V. M. *Mezhlichnostnoe obshchenie* [Interpersonal Communication]. St. Petersburg, Piter Publ., 2001. 544 p. (in Russian).
15. Eagly A. H., Karau S. J., Makhijani M. G. Gender and effectiveness of leaders: A meta-analytic. *Psychological Bulletin*, 1995, vol. 117, no. 1, pp. 125–145. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.1.125>
16. Feingold A. Gender differences in personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 1994, vol. 116, no. 3, pp. 429–456. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.116.3.429>
17. Ragins B., Sundstrom E. Gender and power in organizations: A longitudinal perspective. *Psychological Bulletin*, 1989, vol. 105, no. 1, pp. 51–88. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.105.1.51>
18. Roberts T.-A. Gender and influence of evaluations on self-assessments in achievement setting. *Psychological Bulletin*, 1991, vol. 109, no. 2, pp. 297–308. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.109.2.297>
19. Sukhov A. N. *Real'naya sotsial'naya psikhologiya* [Real Social Psychology]. Moscow, Moskovskiy psikhologo-sotsial'yi institute Publ., 2004. 350 p. (in Russian).
20. Dorfman L. Ya., Kalugin A. Yu. *Individual'no-intellektual'nye integratsii cheloveka* [Humav Individual and Intellectual Integrations]. Moscow, Institute of Psychology RAS Publ., 2021. 279 p. (in Russian).

## References

1. Konetskiy V. V. *Morskie povesti i rasskazy* [Marine Novels and Stories]. St. Petersburg, Moscow, Azbuka Publ., Azbuka-Attikus Publ., 2021. 736 p. (in Russian).
2. Tolochek V. A. *Problema stiley v psikhologii: istoriko-teoreticheskiy analiz* [Issue of Styles in Psychology: Historical and Theoretical Analysis]. Moscow, Institute of Psychology RAS Publ., 2013. 318 p. (in Russian).
3. Panov V. I. Theoretical Foundation of Eco-Psychological Ontological Model of Establishing Subjectivity. In: Panov V. I., Zotova S. L., Lidskaya E. V., Mdivani M. O., Plaksina I. V., Saraeva N. V., Khisambeev S. R. *Stanovlenie sub"ektnosti uchashchegosya i pedagoga: ekopsikhologicheskaya model'* [Becoming of Learner's and Pedagogue's Subjectness: Eco-Psychological Model]. Moscow, St. Petersburg, Nestor-Istoriya Publ., 2018, pp. 61–88 (in Russian).
4. Panov V. I. *Predislovie ot redaktora* [Editor's Foreword]. In: Panov V. I., Zotova S. L., Lidskaya E. V., Mdivani M. O., Plaksina I. V., Saraeva N. V., Khisambeev S. R. *Stanovlenie sub"ektnosti uchashchegosya i pedagoga: ekopsikhologicheskaya model'* [Becoming of Learner's and Pedagogue's Subjectness: Eco-Psychological Model]. Moscow, St. Petersburg, Nestor-Istoriya Publ., 2018, pp. 11–15 (in Russian).



21. Tolochek V. A. *Psikhologiya truda. 3-e izd* [Labor Psychology. 3<sup>rd</sup> ed.]. St. Petersburg, Piter Publ., 2021. 496 p. (in Russian).
22. Tolochek V. A. *Tekhnologii professional'nogo otbora* [Technologies of Professional Selection]. Moscow, Yurayt Publ., 2021. 253 p. (in Russian).
23. Tolochek V. A. *Iskazheniya vospriyatiya professional'no vazhnykh kachestv (kompetentsiy) partnera v upravlencheskoy ierarkhii* [Aberrations of Perception of Partner's Professionally Important Qualities in Administrative Hierarchy]. *Problemy sotsial'noy psikhologii lichnosti: mezhvuz. sb. nauch. tr.* [Issues of Personality's Social Psychology. The inter-university collection of researching papers]. Saratov, Saratov State University Publ., 2009, iss. 7, pp. 171–186 (in Russian).
24. Tolochek V. A. Continuum of “abilities – professionally important qualities – competence”: open questions. *Psychological Journal*, 2020, vol. 41, iss. 4, pp. 32–45 (in Russian). <https://doi.org/10.31857/S020595920010427-5>
25. Merlin V. S. *Ocherki integral'nogo issledovaniya individual'nosti* [Essays of Integral Research of Individuality]. Moscow, Pedagogika Publ., 1986. 256 p. (in Russian).
26. Rubinshtein S. L. *Bytie i soznanie. Chelovek i mir* [Being and Consciousness. Man and the World]. St. Petersburg, Piter Publ., 2003. 512 p.
27. Druzhinin V. N. *Psikhologiya sposobnostey: Izbrannye trudy* [Psychology of Abilities: Selecta]. Moscow, Institute of Psychology RAS Publ., 2013. 541 p. (in Russian).
28. Ushakov D. V. *Intellekt: strukturno-dinamicheskaya teoriya* [Intellect: Structural-Dynamic Theory]. Moscow, Institute of Psychology RAS Publ., 2003. 264 p. (in Russian).

Поступила в редакцию 01.02.2022; одобрена после рецензирования 05.03.2022; принята к публикации 10.03.2022  
The article was submitted 01.02.2022; approved after reviewing 05.03.2022; accepted for publication 10.03.2022