

ОГЛАВЛЕНИЕ

1 ПОНЯТИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО СТИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	3
2 КЛАССИФИКАЦИЯ СТИЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	8
3 ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО СТИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	12
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	16

1 ПОНЯТИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО СТИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Индивидуальный стиль деятельности – это уникальный способ, которым человек осуществляет свою деятельность, включая подходы, методы, техники и стратегии, которые он использует для достижения своих целей. Этот стиль формируется под влиянием различных факторов, таких как личные качества, опыт, образование, культурные и социальные условия [5, с. 41].

Основные аспекты индивидуального стиля деятельности:

1. Личностные характеристики: индивидуальные особенности, такие как темперамент, мотивация, интересы и ценности, влияют на то, как человек подходит к выполнению задач.

2. Опыт и навыки: накопленный опыт и уровень профессиональной подготовки также определяют стиль деятельности.

Например, опытный специалист может использовать более эффективные методы, чем новичок.

3. Контекст: условия, в которых осуществляется деятельность (например, рабочая среда, команда, доступные ресурсы), могут влиять на выбор стиля.

4. Креативность и инновации: индивидуальный стиль может включать в себя элементы креативности, что позволяет находить нестандартные решения и подходы к задачам.

5. Коммуникация и взаимодействие: стиль деятельности также проявляется в том, как человек взаимодействует с другими, как он передает информацию и работает в команде.

Индивидуальный стиль деятельности важен не только для личной эффективности, но и для успешного взаимодействия в коллективе, так как разнообразие стилей может обогатить командную работу и привести к более высоким результатам. Понимание своего стиля и стилей других людей помогает лучше организовать совместную деятельность и достигать общих целей [8, с. 109].

Индивидуальный стиль деятельности представляет собой не просто набор методов и приемов, а целостный подход к выполнению задач, который формируется на основе личных особенностей и жизненного опыта человека. Он отражает уникальность каждого индивида и проявляется в том, как он воспринимает окружающий мир, принимает решения и взаимодействует с другими.

Этот стиль может варьироваться в зависимости от контекста, в котором осуществляется деятельность. Например, в одной ситуации человек может

проявлять лидерские качества и активно инициировать изменения, в то время как в другой – предпочтет более осторожный и аналитический подход. Таким образом, индивидуальный стиль деятельности не является статичным; он может адаптироваться и изменяться в зависимости от обстоятельств, что позволяет человеку эффективно реагировать на вызовы и находить оптимальные решения.

Кроме того, индивидуальный стиль деятельности играет важную роль в формировании профессиональной идентичности. Он помогает человеку осознать свои сильные и слабые стороны, а также определить, какие области требуют развития. Понимание своего стиля способствует более глубокому самопознанию и позволяет строить карьеру, исходя из собственных предпочтений и склонностей.

Взаимодействие различных индивидуальных стилей в коллективе может привести к синергии, когда разнообразие подходов обогащает командную работу и способствует более креативным решениям. Осознание и уважение к стилям других людей создает атмосферу доверия и сотрудничества, что, в свою очередь, повышает общую продуктивность и удовлетворенность от совместной деятельности.

Индивидуальный стиль деятельности также включает в себя эмоциональные и психологические аспекты, которые влияют на то, как человек воспринимает успехи и неудачи.

Эмоциональная устойчивость, способность к саморегуляции и уровень стресса могут существенно изменить подход к выполнению задач. Например, человек с высоким уровнем эмоционального интеллекта может лучше справляться с конфликтами и находить компромиссы, что делает его стиль более гибким и адаптивным [3, с. 64].

Кроме того, индивидуальный стиль деятельности может быть связан с определенными ценностями и убеждениями, которые формируют мотивацию и определяют приоритеты. Люди, ориентированные на результат, могут использовать более агрессивные и целеустремленные подходы, в то время как те, кто ценит процесс и взаимодействие, могут сосредоточиться на создании гармоничной атмосферы и поддержании отношений в команде. Это разнообразие подходов может обогатить коллектив, создавая пространство для обмена идеями и совместного роста.

Важно отметить, что индивидуальный стиль деятельности не всегда является фиксированным. Он может эволюционировать под воздействием новых знаний, опыта и изменений в окружающей среде. Например, профессиональное развитие, обучение новым навыкам или изменение жизненных обстоятельств могут привести к пересмотру и адаптации своего

стиля. Это делает процесс самосовершенствования непрерывным и динамичным.

В современном мире, где цифровые инструменты и платформы становятся неотъемлемой частью работы, стиль деятельности может адаптироваться к новым условиям. Использование технологий может как упростить выполнение задач, так и изменить способы взаимодействия с коллегами, что, в свою очередь, влияет на индивидуальные подходы к работе.

Индивидуальный стиль деятельности также может быть тесно связан с личной философией и жизненными установками человека. Эти глубинные убеждения формируют не только подход к работе, но и общее восприятие жизни, что, в свою очередь, влияет на выбор профессионального пути и карьерных целей. Люди, которые придерживаются философии постоянного роста и обучения, могут проявлять более открытое отношение к новым идеям и экспериментам, что способствует инновациям и креативности в их деятельности [6, с. 34].

Кроме того, индивидуальный стиль может быть обусловлен культурными и социальными факторами. В разных культурах могут существовать различные нормы и ожидания относительно того, как следует вести себя в профессиональной среде.

Например, в некоторых культурах ценится коллективизм и сотрудничество, тогда как в других акцент делается на индивидуальные достижения и конкуренцию. Это разнообразие может обогатить рабочую среду, но также требует от сотрудников гибкости и способности к межкультурной коммуникации.

Конструктивная критика и поддержка со стороны коллег и руководителей могут помочь человеку осознать свои сильные стороны и области для улучшения. Это взаимодействие способствует не только личностному росту, но и формированию более эффективных стратегий работы, которые учитывают как индивидуальные предпочтения, так и потребности команды.

В условиях быстро меняющегося мира, где технологии и методы работы постоянно эволюционируют, способность адаптировать свой стиль деятельности становится особенно важной.

Гибкость и готовность к изменениям позволяют не только успешно справляться с новыми вызовами, но и находить новые возможности для роста и развития. Это требует от человека не только профессиональных навыков, но и умения учиться на протяжении всей жизни, что становится важным аспектом современного подхода к карьере.

Индивидуальный стиль деятельности также может быть обогащен влиянием внешних факторов, таких как экономическая ситуация, изменения

в законодательстве и тенденции на рынке труда. Эти аспекты могут требовать от человека пересмотра своих подходов и стратегий, что в свою очередь способствует развитию адаптивности и креативности.

Например, в условиях экономической нестабильности профессионалы могут начать искать новые ниши или способы оптимизации своей работы, что приводит к инновационным решениям и улучшению процессов.

Участие в таких группах позволяет обмениваться опытом, получать новые идеи и вдохновение, а также находить поддержку в сложных ситуациях. Это взаимодействие не только расширяет горизонты, но и способствует формированию более широкого взгляда на собственную деятельность, что может привести к значительным изменениям в подходах и методах работы.

Способы, которыми человек справляется с профессиональными вызовами, могут отражаться на его эмоциональном состоянии и уровне стресса. Например, те, кто умеет находить баланс между работой и личной жизнью, чаще всего демонстрируют более высокий уровень удовлетворенности и продуктивности. Это подчеркивает важность интеграции личных ценностей и профессиональных целей, что позволяет достигать гармонии и устойчивости в жизни [8, с. 112].

Не менее важным является влияние лидерства на индивидуальный стиль деятельности. Лидеры, обладающие высоким уровнем эмоционального интеллекта и способностью к вдохновению, могут формировать культуру, в которой ценятся разнообразие стилей и подходов. Это создает пространство для самовыражения и способствует развитию уникальных навыков у каждого члена команды. В свою очередь, это может привести к повышению общей эффективности и инновационности работы группы.

Индивидуальный стиль деятельности является многогранным и динамичным явлением, которое формируется под воздействием множества факторов, включая личные убеждения, эмоциональные аспекты, культурные контексты, внешние экономические условия и сетевое взаимодействие. Он не только определяет подход человека к выполнению задач, но и влияет на его взаимодействие с окружающими, уровень удовлетворенности и общее благополучие.

Развитие и понимание своего индивидуального стиля, а также способность адаптироваться к стилям других, становятся ключевыми навыками в современном мире, где сотрудничество и взаимодействие играют центральную роль. Это позволяет не только достигать личных и профессиональных целей, но и вносить вклад в общую эффективность и гармонию в коллективе.

Таким образом, индивидуальный стиль деятельности – это не просто набор методов и техник, а целостный подход, который требует постоянного самосовершенствования, открытости к новым идеям и готовности к изменениям. В условиях быстро меняющегося мира, умение адаптироваться и находить баланс между личными и профессиональными ценностями становится основой для успешной и гармоничной жизни.

2 КЛАССИФИКАЦИЯ СТИЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Классификация стилей деятельности может быть разнообразной и зависеть от различных критериев [9, с. 50].

Ниже представлены несколько основных подходов к классификации стилей деятельности:

1. По типу деятельности:

1.1 Творческий стиль: характеризуется инновационным подходом, поиском новых решений и оригинальных идей. Люди с таким стилем часто работают в сферах искусства, дизайна и научных исследований.

1.2 Аналитический стиль: основан на логическом мышлении, анализе данных и системном подходе. Применяется в научных, технических и финансовых областях.

1.3 Практический стиль: акцент на выполнении задач и достижении конкретных результатов. Часто встречается в производственной и управленческой деятельности.

1.4 Коммуникативный стиль: ориентирован на взаимодействие с людьми, обмен информацией и создание связей. Применяется в сфере продаж, маркетинга и управления персоналом.

2. По уровню взаимодействия:

2.1 Индивидуальный стиль: акцент на личных предпочтениях и методах работы. Человек предпочитает работать самостоятельно и принимать решения без внешнего влияния.

2.2 Групповой стиль: ориентирован на сотрудничество и командную работу. Люди с таким стилем ценят мнения других и стремятся к совместному принятию решений.

3. По степени гибкости:

3.1 Гибкий стиль: характеризуется способностью адаптироваться к изменениям и новым условиям. Такие люди открыты к новым идеям и готовы менять свои подходы.

3.2 Статичный стиль: менее подвержен изменениям, предпочитает следовать установленным методам и традициям. Люди с таким стилем могут быть менее восприимчивы к нововведениям.

4. По эмоциональному подходу:

4.1 Эмоциональный стиль: акцент на чувствах и интуиции. Люди с таким стилем часто принимают решения, основываясь на своих эмоциях и личных ценностях.

4.2 Рациональный стиль: основан на логике и фактах. Такие люди предпочитают анализировать информацию и принимать решения на основе объективных данных.

5. По ориентации на результат:

5.1 Ориентированный на процесс стиль: акцент на методах и процессах выполнения задач. Люди с таким стилем ценят качество выполнения работы и соблюдение стандартов.

5.2 Ориентированный на результат стиль: фокус на конечном результате и достижении целей. Такие люди стремятся к максимальной эффективности и быстрому выполнению задач [3, с. 44].

Классификация стилей деятельности представляет собой важный инструмент для понимания разнообразия подходов, которые люди используют в своей работе и взаимодействии с окружающими. Она позволяет не только выявить индивидуальные предпочтения, но и понять, как различные стили могут влиять на общую динамику в коллективе.

Каждый стиль деятельности формируется под воздействием множества факторов, включая личные качества, профессиональный опыт и культурный контекст. Например, творческие личности могут проявлять склонность к экспериментам и нестандартным решениям, что может быть особенно ценным в условиях, требующих инновационного подхода. В то же время аналитические умы, опираясь на логику и факты, могут обеспечивать стабильность и предсказуемость в принятии решений, что также крайне важно в определенных сферах.

Взаимодействие между различными стилями деятельности может быть как источником конфликтов, так и основой для продуктивного сотрудничества. Люди с разными подходами могут дополнять друг друга, создавая более комплексные и эффективные решения. Например, в команде, где присутствуют как творческие, так и аналитические личности, может возникнуть синергия, способствующая разработке инновационных продуктов или услуг.

Кроме того, понимание классификации стилей деятельности может помочь в управлении персоналом и формировании команд. Руководители, осознавая сильные и слабые стороны различных стилей, могут более эффективно распределять роли и задачи, создавая гармоничную рабочую среду. Это, в свою очередь, способствует повышению мотивации и удовлетворенности сотрудников, что является ключевым фактором для достижения высоких результатов.

Классификация стилей деятельности также открывает новые горизонты для личностного роста и профессионального развития. Понимание своего собственного стиля может стать отправной точкой для самосовершенствования. Люди, осознающие свои сильные и слабые стороны, могут целенаправленно развивать навыки, которые помогут им стать более универсальными и адаптивными в различных ситуациях. Например, человек с преобладанием аналитического стиля может работать над развитием

коммуникативных навыков, чтобы лучше взаимодействовать с коллегами, в то время как творческая личность может стремиться к более структурированному подходу в своей работе.

Зная, какие стили наиболее востребованы в определенных отраслях или на конкретных позициях, специалисты могут целенаправленно развивать соответствующие навыки и качества, что увеличивает их конкурентоспособность на рынке труда. Это также может помочь в выборе карьерного пути, который будет наиболее соответствовать индивидуальным предпочтениям и стилю работы.

Важным аспектом является и влияние стилей деятельности на корпоративную культуру. Организации, которые ценят разнообразие стилей и активно используют их в своей стратегии, могут создать более инклюзивную и поддерживающую среду. Это, в свою очередь, способствует повышению уровня вовлеченности сотрудников и снижению текучести кадров. Когда люди чувствуют, что их уникальные подходы и мнения ценятся, они становятся более мотивированными и преданными своей работе[5, с. 60].

Также стоит отметить, что в условиях глобализации и межкультурного взаимодействия понимание различных стилей деятельности становится особенно актуальным. В международных командах, где работают представители разных культур, осознание и уважение к различным подходам могут значительно улучшить коммуникацию и снизить вероятность недопонимания. Это позволяет не только достигать лучших результатов, но и строить более крепкие и доверительные отношения между коллегами.

В условиях динамичного и конкурентного мира, осознание и использование различных стилей может стать ключом к успеху как для отдельных специалистов, так и для организаций в целом. Это подчеркивает важность постоянного саморазвития, открытости к новым идеям и готовности к сотрудничеству, что является основой для достижения высоких результатов и создания устойчивых команд.

Классификация стилей деятельности также может служить основой для разработки эффективных стратегий обучения и развития сотрудников. Понимание различных стилей позволяет организациям адаптировать свои программы обучения, чтобы они соответствовали индивидуальным потребностям и предпочтениям работников. Например, для людей с практическим стилем может быть полезно внедрение практических семинаров и тренингов, в то время как для аналитиков подойдут курсы, основанные на теоретических знаниях и анализе данных. Это не только повышает эффективность обучения, но и способствует более глубокому усвоению материала.

В контексте управления проектами, знание стилей деятельности участников команды может помочь в более эффективном распределении задач. Например, творческие личности могут быть назначены на этапы, требующие генерации идей, в то время как аналитики могут взять на себя задачи, связанные с оценкой рисков и анализом данных. Это позволяет оптимизировать рабочие процессы и повысить общую продуктивность команды.

Не менее важным аспектом является влияние стилей деятельности на лидерство. Разные стили требуют различных подходов к управлению и мотивации. Лидеры, осознающие разнообразие стилей в своей команде, могут адаптировать свои методы управления, чтобы лучше поддерживать и развивать своих сотрудников. Например, для людей с эмоциональным стилем важно создание поддерживающей атмосферы, тогда как аналитики могут быть более мотивированы четкими целями и показателями успеха. Это понимание помогает создавать более эффективные и гармоничные отношения между руководством и подчиненными [4, с. 90].

Также стоит отметить, что в условиях постоянных изменений и неопределенности, с которыми сталкиваются современные организации, гибкость и способность к адаптации становятся ключевыми компетенциями. Люди, обладающие разнообразными стилями деятельности, могут лучше справляться с вызовами и находить нестандартные решения в сложных ситуациях. Это подчеркивает важность формирования мультидисциплинарных команд, где каждый участник может внести свой уникальный вклад.

Таким образом классификация стилей деятельности представляет собой мощный инструмент, который может значительно улучшить как индивидуальные, так и командные результаты. Она способствует более глубокому пониманию себя и окружающих, помогает в создании эффективных рабочих процессов и повышает уровень вовлеченности сотрудников. В условиях быстро меняющегося мира, где инновации и адаптивность становятся основными конкурентными преимуществами, осознание и использование различных стилей деятельности может стать залогом успеха как для отдельных специалистов, так и для организаций в целом. Это подчеркивает необходимость постоянного саморазвития, открытости к новым идеям и готовности к сотрудничеству, что является основой для достижения высоких результатов и создания устойчивых команд.

3 ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО СТИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Формирование индивидуального стиля деятельности – это сложный и многогранный процесс, на который влияют различные факторы [1, с. 65].

Рассмотрим основные из них:

1. Личностные качества: характер, темперамент, мотивация и эмоциональный интеллект играют ключевую роль в формировании стиля деятельности. Например, экстраверты могут предпочитать более открытые и коммуникабельные подходы, в то время как интроверты могут быть более склонны к самостоятельной работе и глубокому анализу.

2. Профессиональный опыт: опыт работы в различных сферах и на разных позициях формирует навыки и предпочтения, которые влияют на стиль деятельности. Люди, имеющие опыт работы в динамичных и креативных средах, могут развивать более гибкие и инновационные подходы, тогда как те, кто работал в строгих и структурированных условиях, могут предпочитать более традиционные методы.

3. Образование и обучение: уровень образования и тип полученных знаний также влияют на стиль деятельности. Например, люди с техническим образованием могут склоняться к аналитическому и системному подходу, в то время как гуманитарии могут проявлять большую креативность и эмоциональную отзывчивость.

4. Культурный контекст: социальные и культурные нормы, в которых человек вырос и развивался, могут существенно влиять на его стиль работы. В некоторых культурах ценится коллективизм и сотрудничество, в других – индивидуализм и конкуренция, что отражается на подходах к работе и взаимодействию с коллегами.

5. Социальное окружение: влияние семьи, друзей и коллег также играет важную роль. Поддержка и примеры успешных людей в окружении могут вдохновлять на развитие определенных стилей деятельности и подходов к решению задач.

6. Ценности и убеждения: личные ценности, такие как стремление к успеху, желание помогать другим или стремление к инновациям, могут формировать стиль деятельности. Например, человек, ценящий командную работу, будет стремиться к сотрудничеству и взаимодействию с другими.

7. Технологические изменения: современные технологии и инструменты также влияют на стиль работы. Появление новых платформ и методов работы может способствовать развитию более гибких и адаптивных стилей, позволяя людям использовать инновационные подходы в своей деятельности.

8. Ситуационные факторы: конкретные обстоятельства, такие как требования проекта, сроки выполнения задач и уровень стресса, могут временно изменять стиль деятельности. В условиях высокой

неопределенности или давления люди могут адаптировать свои подходы, чтобы справиться с вызовами [5, с. 69].

Формирование индивидуального стиля деятельности – это динамичный процесс, который зависит от множества взаимосвязанных факторов. Одним из ключевых аспектов является личностная природа человека. Характер, темперамент и эмоциональный интеллект определяют, как индивид воспринимает окружающий мир и взаимодействует с ним. Например, более открытые и общительные люди могут предпочитать командную работу и активное сотрудничество, в то время как более замкнутые и интровертированные личности могут находить себя в более независимых и аналитических ролях.

Профессиональный опыт также играет значительную роль в формировании стиля деятельности. Люди, которые работали в различных сферах, могут развивать уникальные подходы, основанные на полученных знаниях и навыках. Например, те, кто имел опыт в креативных индустриях, могут быть более склонны к инновационным решениям, тогда как работники традиционных отраслей могут придерживаться более структурированных методов.

Образование и обучение, которые человек получает на протяжении жизни, также влияют на его стиль. Разные образовательные системы и подходы к обучению формируют различные навыки и предпочтения. Например, техническое образование может способствовать развитию аналитического мышления, в то время как гуманитарные дисциплины могут развивать креативность и эмоциональную отзывчивость.

Культурный контекст, в котором человек вырос, также оказывает значительное влияние. Социальные нормы и ценности, присущие определенной культуре, могут формировать подходы к работе и взаимодействию с другими. В некоторых культурах акцент делается на коллективизм и сотрудничество, в то время как в других ценится индивидуализм и конкуренция, что отражается на стилях деятельности.

Социальное окружение, включая семью, друзей и коллег, также может оказывать влияние на формирование стиля. Поддержка и примеры успешных людей могут вдохновлять на развитие определенных подходов и методов работы. Личные ценности и убеждения, такие как стремление к успеху или желание помогать другим, также формируют стиль деятельности, определяя, как человек будет взаимодействовать с окружающими и какие цели ставить перед собой.

Технологические изменения, происходящие в современном мире, также вносят свой вклад в формирование стиля работы. Новые инструменты и платформы могут способствовать развитию более гибких и адаптивных

подходов, позволяя людям использовать инновационные методы в своей деятельности. Ситуационные факторы, такие как требования проекта или уровень стресса, могут временно изменять стиль работы, заставляя людей адаптироваться к новым условиям.

Формирование индивидуального стиля деятельности – это не только результат взаимодействия различных факторов, но и процесс, который может быть активным и осознанным. Люди способны влиять на свой стиль, принимая решения о том, какие навыки развивать и какие подходы использовать в своей работе. Это осознание своей роли в формировании стиля деятельности позволяет не только адаптироваться к изменениям, но и активно управлять своим развитием.

Важным аспектом является способность к самоанализу и рефлексии. Люди, которые регулярно оценивают свои действия и результаты, могут лучше понять, какие методы и подходы работают для них, а какие требуют изменений. Это может включать в себя обратную связь от коллег и руководителей, а также личные размышления о том, как различные ситуации влияют на их стиль работы. Такой процесс самосознания способствует более глубокому пониманию собственных сильных и слабых сторон, что, в свою очередь, помогает в выборе наиболее эффективных стратегий и методов.

Также стоит отметить, что в условиях быстро меняющегося мира, где технологии и методы работы постоянно эволюционируют, гибкость становится важнейшей компетенцией. Люди, способные адаптироваться к новым условиям и открытые к обучению, могут быстрее развивать свой стиль деятельности, интегрируя новые знания и навыки. Это открывает возможности для кросс-функционального сотрудничества и обмена опытом, что может значительно обогатить индивидуальный стиль [7, с. 30].

Кроме того, эмоциональная устойчивость и способность справляться с неудачами также играют важную роль в формировании стиля деятельности. Люди, которые могут воспринимать неудачи как возможность для роста и обучения, скорее всего, будут развивать более инновационные и рискованные подходы. Они не боятся экспериментировать и выходить за рамки привычного, что может привести к новым открытиям и достижениям.

Важным аспектом является и влияние внешней среды, включая экономические и социальные условия. Например, в условиях экономической нестабильности или кризиса люди могут быть вынуждены адаптировать свои стили деятельности, чтобы выжить и преуспеть. Это может привести к более креативным и гибким подходам, которые ранее не рассматривались.

В современном мире все большее значение приобретает концепция устойчивого развития и социальной ответственности. Люди, осознающие важность этих аспектов, могут формировать свой стиль деятельности с

акцентом на этические и экологические принципы. Это может проявляться в стремлении к более ответственному потреблению ресурсов, внедрению инновационных и устойчивых практик в свою работу, а также в желании оказывать положительное влияние на общество.

Также стоит упомянуть о значении сетевого взаимодействия и профессиональных сообществ. Участие в таких сообществах позволяет обмениваться опытом, получать новые идеи и вдохновение, что может существенно повлиять на индивидуальный стиль. Сетевые связи могут открывать доступ к новым возможностям, таким как совместные проекты, менторство и профессиональное развитие, что в свою очередь способствует формированию более разнообразного и богатого стиля деятельности.

Люди, которые активно развивают свои интересы вне профессиональной сферы, могут привносить в свою деятельность креативные идеи и нестандартные подходы. Это может быть особенно полезно в креативных профессиях, где инновационное мышление и оригинальность играют ключевую роль [8, с. 32].

Таким образом, индивидуальный стиль деятельности – это не просто результат взаимодействия различных факторов, но и активный процесс, в котором человек играет ключевую роль. Осознание этого процесса, а также готовность к изменениям и адаптации, открывает новые горизонты для личностного и профессионального роста. Это позволяет каждому находить свой уникальный путь к успеху, самореализации и гармонии в работе, создавая более эффективные и продуктивные рабочие процессы, где каждый может внести свой вклад, опираясь на свои сильные стороны и предпочтения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамова, Г.С. Общая психология / Г.С. Абрамова. – М.: Академический проект, 2018. – 496 с.
2. Глуханюк, Н.С. Общая психология: Учебное пособие / Н.С. Глуханюк. – М.: Академия, 2017. – 272 с.
3. Маклаков, А.Г. Общая психология / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2019. – 583 с.
4. Марцинковская, Т.Д. Общая и экспериментальная психология: Учебник / Т.Д. Марцинковская. – М.: Академия, 2018. – 272 с.
5. Мирошниченко, И.В. ВПС: Общая психология / И.В. Мирошниченко. – М.: А–Приор, 2017. – 96 с.
6. Недбаева, С.В. Современный педагог: общая психология / С.В. Недбаева, А.В. Качалова, И.А. Таслова. – М.: Русайнс, 2020. – 320 с.
7. Немов, Р.С. Общая психология в 3 т. том 2 в 4 кн.. книга 1. ощущения и восприятие: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Р.С. Немов. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 302 с.
8. Нуркова, В.В. Общая психология: Учебник / В.В. Нуркова, Н.Б. Березанская. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 524 с.
9. Рамендик, Д.М. Общая психология и психологический практикум / Д.М. Рамендик.. – М.: Форум, 2018. – 304 с.