

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет» (ТвГТУ)

На правах рукописи

СЕРГИЕНКО Елена Леонидовна

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АКТЕРА ТЕАТРА**

Специальность 19.00.03 – психология труда, инженерная психология,
эргономика (психологические науки)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата психологических наук

Научный руководитель – доктор
психологических наук, доцент
Рубцова Надежда Евгеньевна

Тверь 2018

Оглавление

Введение	4
Глава 1 Проблема психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра	15
1.1 Отечественные исследования деятельности актера театра	15
1.2 Зарубежные исследования деятельности актера театра	26
1.3 Теоретико-методологические основания исследования	35
Выводы по главе 1	41
Глава 2 Психологический анализ профессиональной деятельности актера театра	42
2.1 Профессиографическое описание и психологическое содержание деятельности	42
2.2 Профессионально важные качества актера театра	65
2.3 Специфика профессионального становления	74
2.4 Общая модель психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра	82
Выводы по главе 2	88
Глава 3 Эмпирическое исследование психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра	90
3.1 Общая организация и процедура исследования	90
3.2 Методы исследования	92
3.2.1 Психодиагностические методики	92
3.2.2 Процедура экспертной оценки эффективности	93
3.2.3 Статистические методы анализа данных	94
3.3 Результаты и обсуждение	98
3.3.1 Влияние креативности и рефлексивности	98
3.3.2 Влияние трудовой мотивации	104
3.3.3 Связь трудовой мотивации и креативности	107
3.3.4 Связь трудовой мотивации и рефлексивности	111
3.3.5 Взаимосвязи креативности, копинг-поведения и мотивации	112
3.3.6 Общие модели детерминант эффективности	127
3.3.7 Влияние трудового стажа	136

3.3.8 Гендерные и кросс-культурные различия	142
3.3.9 Частная модель психологических детерминант эффективности профессионального деятельности актера театра	147
Выводы по главе 3	151
Заключение	156
Список литературы	160
Список иллюстративного материала	182
Приложения	183
А Краткое описание используемых психодиагностических методик	183
Б Описательная статистика для свойств актеров театра	186
В Анализ связи эффективности с креативностью и рефлексивностью	187
Г Анализ связи эффективности с трудовой мотивацией	190
Д Анализ влияния трудовой мотивации на креативность	192
Е Анализ влияния креативности на трудовую мотивацию	193
Ж Выделение факторов совладающего поведения	194
И Взаимосвязи трудовой мотивации, креативности и копинг-стратегий (Модель 1)	196
К Взаимосвязи трудовой мотивации, креативности и копинг-стратегий (Модель 2)	198
Л Взаимосвязи трудовой мотивации, креативности и копинг-стратегий (Модель 3)	200
М Анализ общих моделей детерминант эффективности (Модель 1)	201
Н Анализ общих моделей детерминант эффективности (Модель 2)	203
П Анализ влияния трудового стажа	204
Р Анализ влияния гендерных различий	209
С Анализ кросс-культурных различий	211

Введение

Актуальность темы исследования. В современных условиях профессиональная деятельность характеризуется постоянным изменением своих условий и содержания (см.: [117; 159; 160]). При этом требования к профессионализму, профессиональной готовности специалиста, во-первых, соответствующим образом динамично изменяются, во-вторых, не сводятся лишь к владению специальными знаниями, умениями и навыками, отвечающими стандартам профессии, а в значительной степени охватывают различные аспекты личности профессионала. В силу этого в современной психологии труда значительное внимание уделяется изучению разнородных личностных аспектов профессионализма, профессиональной деятельности, профессионального становления (см.: [20; 40; 56; 61; 83; 158; 171]). В то же время, применительно к творческим профессиям подобные вопросы остаются изученными в значительно меньшей степени.

К подобным творческим разновидностям профессионального труда относится профессиональная деятельность актера театра, в отношении которой можно констатировать следующее противоречие. С одной стороны, в современный период имеет место широкое внедрение искусства театра в общественную жизнь и сознание людей (см., например: [14; 174; 175; 219; 220]), что требует повышения уровня профессионализма деятелей театра, в том числе актеров. Вместе с тем, с другой стороны, остаются недостаточно изученными многие вопросы, связанные с комплексным анализом психологических факторов и условий, определяющих эффективную профессиональную деятельность актера театра, с выявлением структуры и характера влияния подобных психологических детерминант на эффективность подобной деятельности. Данное объективное противоречие определяет актуальность темы нашего исследования.

Степень разработанности темы исследования. Творческая личность актера театра, его профессиональная деятельность, связанная со сценическим перевоплощением, широко изучались отечественными и зарубежными авторами – как учеными, представляющими не только психологию, но и многие другие научные дисциплины (педагогика, философия, культурологию, искусствоведение, ме-

неджмент и др.), так и представителями сферы искусства, в первую очередь, театральными режиссерами, педагогами, актерами, организаторами театрального дела (Б.Е. Захава, Н.Н. Евреинов, В.Э. Мейерхольд, В.И. Немирович-Данченко, К.С. Станиславский, Г.А. Товстоногов, М.А. Ульянов, М.А. Чехов, П. Брук и др.). В зарубежной психологии к исследованию различных аспектов личности и деятельности актера театра обращались В. Вундт, Т.А. Рибо, А. Бине, З. Фрейд, К.Г. Юнг, А. Адлер, Э. Берн и др. (см.: [2; 18; 32; 176; 223; 239]). В отечественной психологии одним из первых проблематику театрального искусства и труда актера стал исследовать Л.С. Выготский (см.: [34]). Неоднократно к ней обращались Б.Г. Ананьев, Я.А. Пономарев, П.В. Симонов и др. (см.: [7; 8; 161; 193]).

К настоящему времени психологические исследования, так или иначе затрагивающие проблематику труда актера театра, сосредоточены преимущественно на таких вопросах, как выявление и развитие актерской одаренности (В.Л. Дранков, Е.А. Кошечая, Н.В. Рождественская, В.С. Собкин, Т.Р. Goldstein, E. Winner и др.) [60; 99; 177; 178; 199; 267], психологические механизмы сценического перевоплощения и актерской импровизации (Ю.И. Галкина, А.Л. Гройсман, Ю.И. Попова, В.С. Собкин и др.) [36; 50; 162; 201], индивидуально-типологические и личностные особенности актеров (А.Н. Капустина, А.И. Савостьянов, Т.В. Смолякова, В.С. Собкин, Т.А. Феофанова, M. Davison, A. Furnham, M.E. Panero, D. Rivera и др.) [82; 114; 186; 197; 198; 200; 258; 282; 285], психологические особенности театрального коллектива и актерской субкультуры (Е.Н. Маданова, Л.В. Мирошниченко, К.Н. Шестакова, Й. Хейзинга и др.) [127; 133; 225; 233], профессиональное обучение и развитие актеров (Ю.И. Галкина, А.Л. Гройсман, М.Л. Евсеева, А.И. Савостьянов, Е.А. Кошечая, В.С. Собкин, Т.А. Феофанова, М.Б. Фишман-Борисов и др.) [36; 49; 51; 99; 186; 200; 222]. Очевидно, что данные вопросы по отношению к теме диссертации являются близкими, смежными, но не соотносятся с ней прямо и непосредственно.

В то же время, выделены и широко изучались некоторые психологические детерминанты творческого труда актера театра. Так, фактически общепризнанной является здесь роль креативности, а кроме этого, рассматривались такие детерми-

нанты, как способности и навыки саморегуляции, когнитивные свойства, эмпатия и др. (Н.Л. Бенеш, А.Л. Гройсман, Т.А. Лыкова, В.С. Собкин, Р. Bloom, T.R. Goldstein и др.) [17; 50; 198; 268]. Вместе с тем, подобные исследования проводятся, как правило, в рамках общей психологии, а также искусствоведения (см.: [47; 63; 88; 97; 99; 105; 218]), а в психологии труда фактически отсутствуют. Соответственно, эффективность труда актера в них рассматривается исключительно с качественных позиций: чаще всего, как противопоставление успешного и неуспешного актера. При этом фактически отсутствуют системные модели искомых детерминант, фрагментарно изучены их взаимосвязи, весьма редко встречаются эмпирические исследования их совместного влияния на искомую эффективность, а само подобное совместное влияние, если уж оно выделяется, ограничивается, чаще всего, парным влиянием (например, креативность и совладание, мотивация и тип темперамента и т.п.).

Таким образом, на фоне широкой изученности влияния на эффективность профессиональной деятельности актера театра многих личностных и иных психологических свойств по отдельности остается практически неизвестной общая структура подобных детерминант, их взаимосвязи, характер их совместного влияния на эффективность исследуемой деятельности.

Объект исследования – профессиональная деятельность актера театра.
Предмет исследования – психологические детерминанты эффективности профессиональной деятельности актера театра.

Цель исследования – выявить состав и структуру психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра.

Гипотеза исследования: эффективность профессиональной деятельности актера театра определяется сложным, нелинейным, прямым и косвенным (опосредованным) влиянием качественно разнородных психологических детерминант, представляющих три взаимосвязанные группы свойств субъекта труда (индивидуально-, личностно- и средово-обусловленных).

Гипотеза и цель определили постановку следующих ***задач исследования:***

1. Выполнить теоретический анализ результатов исследований профессиональной деятельности актера театра в отечественной и зарубежной психологии, по итогам которого сформировать теоретико-методологические основания диссертационного исследования.

2. Осуществить психологический анализ современной профессиональной деятельности актера театра, по итогам которого разработать общую модель психологических детерминант эффективности данной деятельности.

3. В соответствии с построенной теоретической моделью, организовать и провести эмпирическое исследование психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра, по итогам которого выявить структуру (взаимосвязи) и характер влияния данных детерминант.

Исследование включало следующие *этапы*:

- поисковый (2011-2013 гг.) включал «разведочный» анализ степени изученности проблемы и подходов к достижению цели исследования;

- теоретический (2014-2015 гг.) включал анализ литературы по проблематике исследования, формирование его теоретико-методологических оснований, разработку общей модели психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра;

- эмпирический (2015-2017 гг.) включал организацию и проведение эмпирического исследования психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра;

- завершающий (2017-2018 гг.) включал статистический анализ собранных данных, психологическую интерпретацию его результатов, формулирование итоговых выводов исследования, апробацию и внедрение его результатов.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- разработана общая системная модель психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра, включающая три группы искомым детерминант: индивидуально-обусловленные (включающие подгруппы гендерных особенностей и свойств нейродинамической саморегуляции), личностно-обусловленные (подгруппы – рефлексивность, креативность, мотива-

ция, свойства личностной саморегуляции), средово-обусловленные (подгруппы – профессиональный опыт и кросс-культурные особенности); адекватность данной модели проверена на данных эмпирического исследования;

- на основе общей модели с помощью моделирования структурными уравнениями построена структурная модель психологической детерминации эффективности деятельности актера театра, показавшая статистически достоверное согласие с эмпирическими данными и выявляющая сложные, прямые и опосредованные связи и влияния на искомую эффективность таких детерминант, как показатели креативности, рефлексивности, трудовой мотивации, копинг-стратегий, эмоциональной возбудимости и интернальности локуса контроля;

- на основе общей модели и с учетом результатов комплекса эмпирических исследований (в том числе, полученной структурной модели) построена частная модель психологической детерминации эффективности профессиональной деятельности актера театра, включающая 9 конкретных детерминант, в числе которых: индивидуально-обусловленные (эмоциональная возбудимость и подсистема гендерных особенностей), личностно-обусловленные (креативность, рефлексивность, трудовая мотивация, копинг-стратегии, локус контроля), средово-обусловленные (подсистемы профессионального опыта и кросс-культурных особенностей);

- доказано, что креативность актера театра прямо влияет на эффективность его труда и при этом опосредует влияние ряда других детерминант, выступая по отношению к ним в роли медиатора и модератора;

- выявлена специфика взаимосвязей и совместного влияния на эффективность труда актера театра психологических детерминант эффективности, рассматриваемых в составе таких частных подсистем, как «креативность – мотивация», «мотивация – рефлексивность» и др.;

- выявлен ряд кросс-культурных и гендерных различий актеров театра по показателям трудовой мотивации, копинг-стратегий, креативности, рефлексивности и локуса контроля.

Теоретическая значимость работы состоит в том, что результаты работы вносят вклад в психологию труда:

- за счет построения общей, структурной и частной системных моделей психологической детерминации эффективности профессиональной деятельности актера театра, расширяющих и уточняющих представления о системной психологической детерминации эффективности творческого профессионального труда;

- за счет выявления сложных, прямых и косвенных, непосредственных и опосредованных взаимосвязей психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра, расширяющих представления о структурной организации детерминант данной профессиональной деятельности;

- за счет расширения области применения функционально-динамической парадигмы и соответствующих ей методологических подходов (системогенетического и метасистемного) посредством их использования при изучении специфической профессиональной деятельности актера театра.

Практическая значимость работы заключается в следующем:

- результаты работы могут быть использованы в практике профессиональной подготовки студентов театральных вузов в качестве оснований для разработки научно обоснованных методических рекомендаций, направленных на повышение эффективности учебного процесса;

- разработанные системные модели психологической детерминации эффективной профессиональной деятельности актеров театра расширяют основания психологического сопровождения профессионального самоопределения, профессиональной подготовки и профессиональной деятельности актеров театра;

- результаты работы могут использоваться при разработке обучающих, тренинговых, психокоррекционных, профориентационных программ, а также в рамках индивидуального и группового психологического консультирования актеров театра, представителей других творческих и публичных профессий.

Методология исследования предусматривала его следующие теоретико-методологические основания:

- методологические подходы: субъектно-деятельностный подход (С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев и др.); системный подход в психологии

(Б.Ф. Ломов и др.), а также современные варианты его развития – системогенетический подход (В.Д. Шадриков и др.) и метасистемный подход (А.В. Карпов);

- общепсихологическая теория деятельности (А.Н. Леонтьев и др.);

- психологические концепции: профессиональной деятельности (А.В. Карпов, Е.А. Климов и др.) и ее профессиографического анализа (Е.М. Иванова, Е.А. Климов, Е.С. Романова и др.), профессиональной пригодности (В.А. Бодров, Б.М. Теплов и др.), профессионализма и профессионального становления (С.А. Дружилов, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Н.В. Ключева, А.К. Маркова, Ю.П. Поваренков, П. Мучински и др.), творчества и креативности (Д.Б. Богоявленская, Е.П. Ильин, М.М. Кашапов, В.В. Козлов, Т. Любарт Т.М. Amabile и др.), саморегуляции деятельности и функциональных состояний (В.И. Моросанова, О.В. Юрченко, Дж. Роттер, Е.Л. Деси и др.), стресса и совладающего поведения (Т.Л. Крюкова, Р. Лазарус и др.), рефлексивности (А.В. Карпов, А.В. Чемякина и др.), трудовой мотивации и удовлетворенности трудом (М.Л. Кубышкина, К. Замфир, Х. Хекхаузен и др.);

- теоретические положения, разработанные учеными-психологами в сферах психологии театра и психологии искусства (Л.С. Выготский, Б.Г. Ананьев, И.Е. Герсамия, А.Л. Гройсман, В.Л. Дранков, А.Н. Капустина Е.Н. Мадонна, А.И. Савостьянов, П.В. Симонов, В.С. Собкин, Р. Арнхейм, М. Davison, A. Furnham, D. Rivera и др.);

- воззрения на личность, профессиональную деятельность, профессиональное развитие актера театра, на искусство и творчество в целом выдающихся театральных актеров, режиссеров, деятелей и исследователей театра и искусства (Н.Н. Евреинов, Л.Н. Коптев, Е.А. Кошечкина, А. Могучий, В.И. Немирович-Данченко, К.С. Станиславский, Г.А. Товстоногов, П. Брук Т. Stern и др.).

Методы исследования включали:

- теоретический анализ научно-психологической, театроведческой, искусствovedческой литературы, мемуарных источников, высказываний артистов, режиссеров и других театральных деятелей;

- методы наблюдения и опроса (анкетирование, интервьюирование, беседа);

- метод аналитической профессиографии (Е.А. Климов, Е.М. Иванова, Е.С. Романова и др.);

- экспертную оценку эффективности профессиональной деятельности;

- метод психодиагностики, включивший методики: «Уровень рефлексивности» (А.В. Карпов, В.В. Пономарева), «Уровень личностной креативности» (Е.Е. Туник), «МАС (Мотивация, стремление к соперничеству (азартность), социальный престиж» (М.Л. Кубышкина), «ССП (Способы совладающего поведения)» (Р. Лазарус, С. Фолкман; адаптация Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтык, М.С. Замышляевой), «Локус контроля» (Дж. Роттер, адаптация О.П. Елисеева), «Эмоциональная возбудимость – уравновешенность» (Б.Н. Смирнов);

- статистические методы анализа данных, в том числе: корреляционный, регрессионный, факторный, дисперсионный анализ; метод моделирования структурными уравнениями, методы проверки статистических гипотез.

Эмпирическая база и выборка исследования. Исследование проводилось на базе 8-ми драматических театров и 2-х театральных вузов, расположенных в городах Москва, Екатеринбург, Махачкала, Тверь, Ярославль, Феодосия и Минск (республика Беларусь). Общий объем выборки – 181 чел. Основную выборку составили профессиональные актеры театров (129 чел.), дополнительную выборку – студенты Театрального института им. Бориса Щукина и Ярославского государственного театрального института (52 чел.). Для оценивания эффективности профессиональной деятельности актера театра дополнительно привлекались высококвалифицированные эксперты – театральные режиссеры, педагоги и артисты.

Положения, выносимые на защиту:

1. В состав психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра входят три группы психологических свойств субъекта труда: индивидуально-обусловленные (гендерные особенности и показатели нейродинамической саморегуляции), личностно-обусловленные (рефлексивность, креативность, трудовая мотивация и показатели личностной саморегуляции) и средово-обусловленные (профессиональный опыт и кросс-культурные особенности). Данные детерминанты обеспечивают сложную, прямую и опосредованную

системную детерминацию эффективности профессиональной деятельности актера театра.

2. В составе функциональной подсистемы психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра, включающей рефлексивность, креативность, трудовую мотивацию, копинг-стратегии и эмоциональную возбудимость, креативность является центральным и системообразующим фактором, оказывая прямое и положительное влияние на эффективность труда и выступая в качестве медиатора и модератора по отношению к другим детерминантам.

3. Психологическая детерминация эффективности профессиональной деятельности актера театра имеет сложный системный характер: прямое влияние на эффективность оказывает только креативность, трудовая мотивация связана с эффективностью отношениями взаимовлияния, а другие детерминанты (рефлексивность, копинг-стратегии, локус контроля, эмоциональная возбудимость, гендерные особенности, профессиональный опыт и кросс-культурные особенности) оказывают на эффективность косвенное влияние, включаясь при этом во множественные прямые и опосредованные связи между собой.

Достоверность результатов и выводов исследования обеспечивается применением теоретико-методологических оснований, адекватных предмету и цели исследования, теоретической обоснованностью и проверенной адекватностью предложенных моделей, целесообразным сочетанием качественных и количественных методов анализа, применением широкого спектра надежных и валидных психодиагностических методик, широким использованием статистических методов анализа данных (в том числе, многомерных), достаточно большим объемом эмпирической выборки, положительными результатами широкой научной и практической апробации.

Апробация результатов. Результаты исследования регулярно обсуждались на заседаниях кафедры психологии и философии Тверского государственного технического университета (2012-2016 гг.), а также докладывались на научных форумах, в числе которых: межвузовская научно-практическая конференция ас-

пирантов и молодых ученых (Тверь, 2013), IV Международная научно-практическая конференция «Организационная среда XXI века» (Москва, 2013), Всероссийская научно-практическая конференция «Актуальные проблемы практической психологии» (Тверь, 2014, 2015, 2016), Всероссийская научно-практическая конференция на базе Института психологии РАН «Естественно-научный подход в современной психологии» (Москва, 2014), XIV Международная научно-практическая конференция молодых ученых «Векторы развития современной России» (Москва, 2015), 7 Российская конференция по экологической психологии (Москва, 2015), VII Международная научно-практическая конференция «Системогенез учебной и профессиональной деятельности» (Ярославль, 2015), VI Международная конференция молодых ученых «Психология – наука будущего: междисциплинарный подход» (Москва, 2015), Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Российская театральная школа в XXI веке» (Ярославль, 2016), VI Международная научно-практическая конференция «Человек и мир: мирозидание, конфликты и медиация в интеркультурном мире» (Ижевск, 2016), V Международная научная конференция «Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие» (Кострома, 2016), научно-практическая конференция «Психология развития человека как субъекта труда: Развитие творческого наследия Е.А. Климова» (Москва, 2016), V Международный Культурный форум (СПб, 2016), Всероссийская конференция «Этапы и результаты апробации профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» (Москва, 2017), XII Левитовские чтения: Международная научно-практическая конференция «Прикладная психология: современное состояние, эффективность исследований, перспективы развития» (Москва, 2017).

Результаты исследования апробированы и внедрены в образовательный процесс в Театральном институте им. Бориса Щукина (г. Москва) с целью создания системы развития психологической готовности студентов-актеров к профессиональной деятельности, ориентированной на профессиональную реализацию с достижением высокого художественного уровня. В частности, на основе материа-

лов диссертации разработана и внедрена учебная программа «Психологическая готовность актера театра к профессиональной деятельности» на специализации «актер театра и кино» кафедры искусствоведения данного института, а также в течение ряда лет проводится факультативный тренинг «Психологические технологии публичной профессиональной деятельности».

Основное содержание работы отражено в 19 публикациях, в том числе, в 5 статьях в изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

Структура и оформление диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и 15-ти приложений. Общий объем работы – 214 с., объем основной части – 182 с. Список литературы включает 295 источников, из них 54 (18,3%) на иностранных языках. Основной текст диссертации включает 2 таблицы (еще 56 таблиц содержится в приложениях) и 20 рисунков (перечень рисунков представлен в «Списке иллюстративного материала»).

Диссертация оформлена в соответствии с ГОСТ Р 7.011-2011 [45], в том числе: согласно п. 5.3.8, библиографические ссылки в тексте диссертации оформлены в соответствии с требованиями ГОСТ Р 7.0.5 [44]; согласно п. 5.6.7, библиографические записи в списке литературы оформлены согласно ГОСТ 7.1 [46]; согласно п. 5.3.9, иллюстративный материал (рисунки) оформлен в соответствии с требованиями ГОСТ 2.105 [43, п. 4.3]; согласно п. 5.3.10, таблицы оформлены в соответствии с требованиями ГОСТ 2.105 [43, п. 4.4]; согласно п. 5.7.5, приложения оформлены в соответствии с требованиями ГОСТ 2.105 [43, п. 4.3].

Глава 1 Проблема психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра

1.1 Отечественные исследования деятельности актеров театра

В первой главе представлен историко-аналитический обзор психологических исследований профессиональной деятельности актеров театра: отечественных (п. 1.1) и зарубежных (п. 1.2).

Развитие творческих контактов между театральным искусством и психологией представляет своеобразную традицию взаимодействия отечественной культуры и научной мысли. Расцвет русского театрального искусства в начале XX века неразрывно связан со стремительным развитием отечественной психологической науки. Наряду с первыми попытками отечественных деятелей театра провести анализ проблематики профессиональной подготовки актеров, совершенствования театральной системы, стремление к научно-психологическому обоснованию актуальных идей театральной сферы прослеживается также в научных трудах многих отечественных психологов: Д.Н. Абрамяна, Б.Г. Ананьева, Б.М. Теплова, Л.С. Выготского, Н.В. Демидова, П.М. Ершова, Р.Г. Натадзе, П.В. Симонова, П.М. Якобсона и др.

Вместе с тем, именно театр первым сделал шаг навстречу научной психологии. К.С. Станиславский и другие театральные деятели в своих работах часто ссылались на исследования И.П. Павлова, В.М. Бехтерева, И.М. Сеченова, У. Джеймса, Т. Рибо. По инициативе Всероссийского театрального общества в 1920-30-е гг. были организованы научные лаборатории по изучению психологических аспектов творчества актера и вопросов, связанных с природой художественной одаренности [37].

Психологическая наука, со своей стороны, также выражала интерес к темам и исследованиям, в которых актерская деятельность как особый вид практики, наиболее выпукло проявлял действие общепсихологических механизмов. Одним из первых к изучению связи искусства и психологии обратился Л.С. Выготский,

рассматривая тему искусства и, в частности, актерского искусства с позиций общественно-исторического понимания психики человека. Формулируя идеи о детерминированности психологии актера историческим моментом времени, Выготский утверждал, что она так же меняется в процессе исторического развития человека, как меняются внешние формы театра, его стиль и содержание [34]. Выготский отмечал, что психологическая наука еще далека от разрешения «парадокса об актере» Д. Дидро, но близка к его правильной постановке и осмыслению как научной проблемы [Там же]. В период формирования взглядов ученого на искусство театра научная психологическая теория сознания намечалась лишь в самых общих чертах, феномен социальности понимался без должного учета психологических механизмов и практической стороны взаимодействия сознания и идеологии. В этой связи характерно, что взгляды Л.С. Выготского на природу актерского искусства на последующих этапах развития психологической научной мысли подвергались критике. Так, Б.Г. Ананьев в статье «Задачи психологии искусства» отмечал, что Л.С. Выготский игнорирует личностный принцип при исследовании закономерностей психологии искусства [7]. По мнению Ананьева, психологии искусства не может быть без анализа личности творца [Там же], без решения проблемы широкой вариативности проявлений его индивидуальности. Психологически трактуя систему К.С. Станиславского, ученый подчеркивал, что от актера требуется творческое созидание своего индивидуального воплощения роли на сцене [8]. Размышляя об особенностях актерской деятельности, Ананьев сравнивал мир театра с миром литературы и высказывал мнение, что первый «несравненно сложнее для психологического анализа» [7].

Изучение психофизиологического обеспечения творческого процесса актерской деятельности опирается на опыт фундаментальных исследований природных предпосылок индивидуальных различий в сфере специальных способностей (Б.Г. Ананьев, С.Л. Рубинштейн, Б.М. Теплов и др.). Так, Б.Г. Ананьев выдвинул гипотезу о «первичной нерасчлененности художественной одаренности» как условия проявления индивидуальности творческой личности и формирования специальных способностей: по его мнению, природная одаренность становится

талантом при условии, если «перекрыта» знаниями, умениями, навыками, практикой и опытом [7].

Б.М. Теплов, подчеркивая продуктивное начало в индивидуальном своеобразии и отмечая сложную, опосредствованную зависимость развития специальных способностей от волевых особенностей творческой личности как природных психологических предпосылок выполнения конкретной деятельности [209], указывал, что «не в том дело, что способности проявляются в деятельности, а в том, что они создаются в этой деятельности» (цит. по: [139, с. 8]). Анализ взаимосвязи специальных способностей и значимых творческих результатов, проведенный В.Л. Дранковым на примере выдающихся деятелей театрального искусства, выявил, что ни культура, ни жанр, ни направление в искусстве не влияют на многостороннее развитие таланта: значимые творческие результаты, в первую очередь, связаны с природой самого человека, историей его развития [60, с. 5-94, 220-321].

Научное решение проблемы психологической диагностики одаренности и способностей актера требовало выявления некоторых закономерностей в индивидуально-психологических особенностях актерской личности, значимо влияющих на профессиональное самоопределение и развитие. Театральная практика активно призывала психологическую науку к решению задач определения факторов и критерии развития сценического потенциала актера, его профессиональной эффективности. Так, выдающийся режиссер Г.А. Товстоногов отмечал: «Нам на помощь должна прийти наука, но этому мешает, с одной стороны, наш скепсис, с другой – погружение учёных в свои проблемы» [214, с. 75]. По его инициативе в 1970-е–80-е гг. на базе ЛГИТМИКа (ныне СПбГАТИ) создали научную лабораторию психологии актерского мастерства, главной задачей которой было выявление объективных критериев того главного, без чего человек немислим на сцене [60].

Важнейшие общепсихологические феномены и механизмы, связанные с развитием и становлением личности профессионала в сложных средовых условиях, ярко проявляются в театральной практике. Существенным вкладом в изучение психологической структуры творческой одаренности актера стала разработанная психологом Н.В. Рождественской программа диагностики специальных актерских

способностей, которая и сегодня применяется в СПбГАТИ на вступительных экзаменах на актерский факультет. Результаты исследований, положенные в основу построения программы, указывают на тесную связь между уровнем актерских способностей и свойствами нервных процессов, определяющих особенности подструктур индивидуально-психических свойств (эмоциональности, внимания, памяти, воображения, мышления, направленности личности) [178]. Установлено, что одаренные актеры проявляют большую импульсивность, мимико-пластичную выразительность, что является следствием свойства экстраверсии с чертами холерического темперамента и высокими показателями нейротизма [177]. Подобные характеристики актерской типологии зафиксированы также в исследованиях Л.В. Грачевой, А.Н. Капустиной, Е.А. Кошевой, А.И. Савостьянова, В.С. Собкина и др. Так, согласно исследованию Т.В. Смоляковой, 49% студентов-актеров имеют холерический тип темперамента [197]. А.Н. Капустина выявила особенность экстраверсии актеров, состоящую во включении компонентов интроверсии (направленности на мир чувств и стремления к самопознанию); при этом было выявлено отсутствие статистически значимых гендерных различий данных свойств как среди студентов, так и среди актеров [82].

Рассмотрение особенностей комплекса типичных личностных характеристик, связанных как с эмоциональными проявлениями личности актеров, так и с готовностью к социальному взаимодействию в ходе профессиональной деятельности, является темой исследования В.С. Собкина, Т.А. Феофановой [200]. Особый интерес здесь представляет сравнение разных поколений студентов-актеров. Выявлен инвариантный комплекс личностных характеристик (общительность, эмоциональность, чувствительность), являющийся ключевым при отборе студентов как в 1976 г., так и в 2010/2011 гг. При сопоставлении поколений обнаружено изменение качественной значимости ряда личностных особенностей, связанных с воображением, эмоциональной подвижностью, социальной смелостью. Данную закономерность авторы объясняют влиянием изменения общественно-социальных норм на формирование и становление актерской личности [Там же].

В исследовании А.И. Савостьянова выделены личностные особенности, способствующие и препятствующие профессиональному развитию актеров [186]. Показано, что требованиям актерской профессии соответствуют экстраверсия, коммуникабельность, взрывной темперамент и наличие черт индивидуальности. Распространенность черт характера истероидного типа («пик» на 3-й шкале СМИЛ), для которого характерны эгоцентризм, претензии на роль лидера с ориентированностью на внешнего наблюдателя, ослабленность воли, яркость чувств, преобладающая над их глубиной, по мнению автора, затрудняет профессиональное развитие актера и требует психокоррекции [186, с. 156-157].

Е.А. Кошечкина рассматривала свойство демонстративности личности, как важнейшую черту актерской одаренности. Поведенческие проявления, характерные для данного личностного типа, сопровождаются внешней экспрессивностью, раскованностью и непринужденностью, способностью к визуализации представлений, вызванных телесными ощущениями [99].

В контексте рассмотрения психофизических коррелятов актерской одаренности интересным представляется исследование, проведенное лабораторией СПбГАТИ под руководством Л.В. Грачевой совместно с группой ученых из Института мозга человека РАН. Изучая фоновую мозговую активность актеров, было обнаружено постоянное присутствие некоторого возбуждения, обусловленного впечатлительностью и усиленным воображением. По мнению исследователей, подобная динамика психических процессов осуществляется в ходе разрядки, сопровождаемой замещением в процессе воображения. В актерской психике сильно выражен уровень замещающей реальности: чем интенсивнее воображение, тем выше эффективность замещения (цит. по: [99]). Данная особенность психической организации определяет стремление актеров к постоянному «проигрыванию» ролей на сцене и в жизни. Уход от сложностей и проблем в воображаемый мир решает задачу снижения уровня внутренней тревожности в условиях неопределенности профессиональной деятельности актеров, подтверждая постулат К. Хорни относительно актуализации потребности самореализации, компенсирующей базисное чувство тревожности [Там же].

Важным аспектом научного изучения профессиональной деятельности актеров театра является феномен сценического перевоплощения, определение состояний и условий, обеспечивающих эффективность психологически сложного, но значимого в театральном искусстве процесса, так как эмоциональная лабильность и инверсивность эмоциональных процессов является общим свойством творческой личности [68]. Определение состояний и условий, обеспечивающих эффективность психологически сложного, но значимого в театральном искусстве процесса сценического перевоплощения имеет особую актуальность. Одним из первых, кто обратился к изучению психологии сценических чувств актера, был П.М. Якобсон в 30-40 гг. прошлого века. Он отмечал, что существование актера на сцене отличается сознательностью и произвольностью; чувства актера являются комплексными, направленными на «внутреннюю среду» и составляют значимое содержание сценических процессов (цит. по: [37, с. 12]). В стремлении наиболее полно определить данное явление ученый описывает рождаемые актером сценические чувства, как «парящие», не имеющие «личностного тона», не отличающиеся глубиной, и как «подлинные» «до самозабвения и опьянения» одновременно [Там же]. Позже, изучая данную проблему, многие авторы пришли к выводу, что сценическое перевоплощение сопровождается перестройкой мотивов, установок, отношений, эмоциональных состояний актера, и эти перестройки происходят по ходу сценического действия, отличного от привычных жизненных действий самого актера [36; 50; 63; 178; 186; 222 и др.].

Высокая эмоциональная включенность актеров в процесс сценического перевоплощения требует способности к саморегуляции эмоциональных состояний, так как механизм внутренних техник актера заключается в создании необходимых психических условий для естественного и органического зарождения сценического действия [188]. П.В. Симонов утверждал, что именно чрезвычайно краткое и частое переключение с одной системы условно-рефлекторной деятельности на другую служит предпосылкой верного сценического самочувствия [193]. В свою очередь исследования Р.Г. Натадзе в Тбилисском театральном институте подтвердили, что в основе перевоплощения лежит особое состояние актера – «фиксиро-

ванная установка, возникающая на основе воображаемого содержания» (цит. по: [37, с. 14]). Выводы Натадзе делают понятным положение, что понимание переживаний воплощаемого образа является недостаточным условием для достижения регуляции актером сценического поведения: необходимая степень естественного сценического выражения чувств достигается актером при специфическом активном отношении к воображаемому [Там же]. Именно непрерывная линия воображения, внутренних видений и целостный образ роли, сложившийся за весь репетиционный период в воображении актера, по мнению П.В. Симонова, влияет на динамический стереотип ролевого поведения актера, выступает, как его доминантная потребность [193]. В том же направлении В.Л. Дранков развивает положение об «опорном образе» и «творческой доминанте» в сценической деятельности актера [60]. Вместе с тем, в условиях симультанности, характерной для процесса публичного выступления (см. [240]), перед актером возникает необходимость одновременного решения задач многоуровневых коммуникаций: не только управление «опорным образом», но и контроль собственного эмоционального состояния в процессе сценической игры, а также внимание к более широкому кругу (реакциям партнеров, зрителя и т.д.) [Там же]. В связи с психологической сложностью функциональных состояний, сопровождающих деятельность актера, вопросы формирования и всестороннего развития его личности в процессе профессионализации, аспекты психологической готовности к профессии составляют актуальное содержание научных исследований последнего времени.

Процесс сценического перевоплощения, наряду с его психологической сложностью, является также условием приобретения адекватного содержания Я-концепции актера. По мнению А.Л. Дубровской, создание сценического образа дает актеру возможность идентификации с элементами широкого социального опыта. Работа актера над ролью всегда связана с поиском верной суммы отношений, и, как отмечает исследователь, если актер сделал отношения образа своими отношениями, можно утверждать, что он овладел внутренней стороной роли [63]. Основные компоненты психической жизни сценического персонажа – его ум, воля и чувства – способствуют развитию соответственно когнитивной, мотивацион-

но-поведенческой и аффективной сфер личности актера. Реализация в работе над образом психологических механизмов заражения, подражания, идентификации, децентрации, персонификации способствует развитию у актера эмпатических способностей [17]. На основе логики создаваемого образа, как утверждает М.Б. Фишман-Борисов, пробуждаемое в актере вымышленное Я персонажа принимает в себя подлинное, собственное Я личности актера [222]. Перевоплощение одаренного актера, по мнению Ф.А. Степуна, в некотором смысле, напоминает призыв А. Маслоу к самоактуализации, когда в условиях максимальной подлинности сценического бытия, актер (субъект) «проживает в единицу времени, как бы больше и на более высоком уровне» (цит. по: [98, с. 79]).

Позитивное влияние сценического перевоплощения на специфичность содержания Я-концепции актера осуществляется, по мнению Ю.И. Поповой, посредством трансформации эмоциональной сферы актера, как необходимого условия эффективной сценической деятельности, обуславливая большую устойчивость Я-концепции актера по сравнению, например, с Я-концепцией педагога [162]. Одновременно с этим, как подчеркивает исследователь, частая необходимость пребывания в образах разных сценических персонажей вызывает угрозу цельности Я-концепции актера. Проблема, связанная с «размыванием» Я-концепции актера в процессе профессиональной деятельности, рассматривается также А.Ф. Росляковым в аспекте явления актерского эксгибиционизма в условиях сценической мотивации исполняемого актером персонажа (цит. по: [51, с. 38]). Феномен отсутствия у актеров ясной идентичности как следствия слабой дифференцированности Я актера включает в себя, по мнению А.Л. Гройсмана, М.Л. Евсеевой, недостаточную способность к вербализации в представлении о себе и своих психологических границах [49]. Потребность актерской личности в аутентичности противоречивым образом сочетается с ослаблением ориентации на широкие социальные взаимодействия, снижая возможности использования социальной поддержки. Исследователи отмечают, что уровни тревожности и механизмы личностной защиты в психической системе актеров требуют психологической

коррекции, т.к. являются причинами, блокирующими оптимальное творческое состояние и влияющими на процесс работы над ролью [49; 51].

Научное изучение проблемы противостояния актеров профессиональным стрессам, вопросов, связанных с профессиональным выгоранием является актуальной темой психологических исследований [105; 201; 218; 233; 240]. Сложная организационная структура театральной реальности, многоуровневые коммуникации, высокий уровень неопределенности и стресса, интенсивная эмоциональная включенность актеров в деятельность, по мнению К.Н. Шестаковой, в случае недостаточно сформированных ресурсов совладания с трудностями, приводят актера, как субъекта труда, к профессиональному выгоранию [233]. Негативное изменение актерской личности, как утверждает В.С. Собкин, происходит в определенном направлении, задаваемом спецификой профессиональной деятельности, т.е. складывается особая структура личности как субъекта деятельности [198; 201]. Профессиональная деформация актеров может проявляться как апатия, избегание творческой активности, хронические стрессовые и маргинальные состояния, профессиональная стагнация, конфликтность и другие деструктивные профессиональные коммуникации и т.д. Актер, как отмечает Л.Н. Кузнецова, будучи не в состоянии справиться с возникающими профессиональными вызовами, вынужден приспособляться [105]. В условиях ограниченных внутренних ресурсов актер вынужден направлять свое сценическое поведение по наиболее комфортному пути, чаще всего подсказанному стереотипом или актерским «штампом», который от роли к роли становится второй природой актера, блокирующей творческую спонтанность [Там же]. Осознанность психологических механизмов и барьеров, затрудняющих творческий процесс, обогащает опыт актера о себе, о человеческой природе в целом, что в результате позитивно влияет на способность к саморегуляции и обогащению элементов актёрской психотехники [218].

Рассматривая положительные и отрицательные аспекты, влияющие на сценическую активность актера, эффективную профессиональную деятельность, не следует забывать об её противоречивом характере. Как точно подмечено А.И. Савостьяновым, иногда профессиональные трудности в актерской деятель-

ности, такие, как фрустрация, эмоциональная напряженность, не только мешают, а, наоборот, способствуют эффективному творческому самовыражению [186, с. 147-148]. По мнению Ю.Г. Клименко, проблема сценического стресса тесно связана с темой катарсиса, как реакции адаптационного свойства на комплекс сценических «раздражителей». Предрасположенность Я-концепции актера к принятию потрясений и дальнейшему приспособлению к ним является залогом развития не только профессионального, но и личностного потенциала [88].

Фактором, способным преодолеть и значительно ограничить возможности использования актерами в сценическом поведении штампов и трафаретов ролей, является требование актерского ансамбля, который, по выражению К.С. Станиславского, создает «творческую атмосферу» и является «катализатором» для актеров (цит. по: [133]). В условиях ансамбля творческий поиск и совершенствование мастерства происходит на основе принципов сотрудничества, конструктивно решая характерную для театральной профессиональной среды проблему актерского соперничества. Л.В. Мирошниченко, рассматривая психологические аспекты совместной театральной деятельности, выделяет коллективно-индивидуальный способ ее осуществления и подчеркивает значимую роль стиля управления режиссера в формировании социально-психологического климата в театральном коллективе [133].

Изучая специфические особенности межличностного взаимодействия в театральной среде, исследователи раскрывают специфику театрального конфликта. Указывая на существенные отличия театральных от типичных организационных конфликтов, Е.Н. Мадонна отмечает их высокую интенсивность; базирование больше на предмете, чем на объекте; доминирование творческих противоречий; а также имеющиеся скрытые, сугубо субъективные методы конфликтного противоборства, такие, как театральная интрига [127]. Повышенный уровень конфликтности в театре, по мнению исследователя, определяется сложным профессиональным типом личности участников профессиональной театральной деятельности, а также противоречиями профессиональной среды. Снижение уровня кон-

фликтогенности в театре целесообразно осуществлять на основе профилактических и превентивных мер, имеющих психологическое содержание [Там же].

Отечественные психологические исследования последних десятилетий рассматривают многие актуальные вопросы, связанные с профессиональной театральной практикой, в числе которых:

- индивидуально-психологические особенности актерской личности (В.Л. Дранков, А.Н. Капустина, Е.А. Кошечкина, Т.А. Лыкова, Н.В. Рождественская, А.Ф. Росляков, А.И. Савостьянов, В.С. Собкин и др.) (см.: [82; 114; 199]);

- проблемы профессионального становления и профессиональной готовности человека актерского труда (М.Б. Александровская, О.В. Андрейкина, Н.Х. Бритаева, Ю.И. Галкина, Л.В. Грачева, А.Л. Гройсман, А.Л. Дубровская, М.Л. Евсеева, Л.Н. Коптев, А.С. Кузин, Л.Н. Кузнецова, В.С. Ломакина, Е.В. Малевский, А.М. Савицкайте, М.В. Скандаров, А.В. Толщин, С. Усман Аль-Беш, Т.А. Феофанова, М.Б. Фишман-Борисов и др.) (см.: [36; 184; 191]);

- психологические механизмы актерских психотехник и профессиональных функциональных состояний (А.В. Алексеев, Н.Л. Бенеш, С.Г. Бирман, Н.А. Зверева, В.Б. Кисин, Ю.Г. Клименко, Е.В. Косилова, В.И. Кочнев, Д.Г. Ливнев, Ю.И. Попова, В.С. Собкин, Л.Ш. Тальян, К.Н. Шестакова, О.В. Юрченко и др.) (см.: [98; 190; 198; 233]);

- специфика театральной профессиональной среды (Е.Н. Мадонна, Л.В. Мирошниченко, Т.В. Пахомова и др.) (см.: [127; 133; 192]) и др.

Таким образом, в отечественных исследованиях выделены многие важные психологические механизмы профессиональной деятельности актера театра (сценическое перевоплощение и др.), а также многие обобщенные детерминанты эффективности данной деятельности. Вместе с тем, структура взаимосвязей данных детерминант, а также характер их совместного влияния на эффективность профессиональной деятельности актера театра во многом остаются неясными.

1.2 Зарубежные исследования деятельности актеров театра

Проблема сценического творчества привлекала внимание исследователей разных стран и эпох. Как заметил Т. Stern, первые размышления о театре можно отнести к античной философии: так, в основе представлений о театре Платона лежало понятие «мимесис» («подражание»), а Аристотель, разделяя идейные ценности своего учителя, развивает мысль о двух началах в актерском искусстве – мимическом и диалогическом, где мимесис определяется уже не только как подражание внешней стороне предмета, но и как имитация конкретных характеров и действий [291]. Stern, подчеркивая актуальность идей Аристотеля в контексте современного осмысления театральной деятельности, замечает, что «подражание», по Платону, доступно каждому, так как это вид ремесла, который копирует видимость, а не идею; позиция же Аристотеля расширяет задачи театра, хотя и сужает его границы, т.к., согласно этой позиции, искусство театра в высшей степени разумно – наблюдение за подражанием ведет к познанию [Ibid.].

С античных времен и до современности суть актерской творческой деятельности – сценическое перевоплощение, является определяющим условием театрального искусства. Осмыслением принципов лицедейства характеризуются ещё донаучный период исследований актерского труда. В центре обсуждения – вопрос о сущности процесса перевоплощения, дискуссии о «переживании» и «представлении» сценических чувств. Представители школы «переживания» требовали от актера внутреннего содержания в работе над образом, «чтобы сделать убедительным тон и жест» [37, с. 7]. Представители школы «представления» настаивали, что сценические чувства «вполне определенной силы» достаточны для того, чтобы они передались зрителю. С наибольшей категоричностью высказывал подобный взгляд Д. Дидро в знаменитом трактате «Парадокс об актере», настаивая, что способность к саморегуляции актера на сцене совершенно несовместима с прямым выражением глубоких и сильных чувств: «Лишь при полном отсутствии чувствительности вырабатываются актеры великолепные» [57]. Однако Дидро не отрицал требования сценической заразительности и разделял чувства на «мелкие» и

«идеальные». «Величайшим» актёром он называл того, кто лучше изучил и в совершенстве передал внешние признаки «высоко задуманного идеального образа» [Там же]. Полемика вокруг модели актерского существования на сцене продолжается и сегодня, спустя столетия. Вместе с тем, современный взгляд на актерскую игру разделяет мнение великого трагика XIX века Сальвини как о том, что «каждый великий актер должен чувствовать и действительно чувствует то, что изображает» (цит. по: [37, с. 10]), так и о требовании яркого внешнего представления и особой сценической «приподнятости» актерского действия: «Трагедию мало сыграть, ее ещё надо протанцевать» [Там же]. Таким образом, перед современными актерами стоит комплексная задача в объединении творческих усилий в развитии актерского мастерства по двум направлениям сценического существования.

Научный период зарубежного психологического изучения актерского творчества связан с возникновением психологической науки, развитие которой, начиная с середины XIX века, отражало как рационалистические устремления девятнадцатого века (проблема сознания), так и иррациональные идеи (проблема бессознательного) следующего века, двадцатого. В основу изучения психологических аспектов актерской деятельности легли исследования А. Адлера, Р. Арнхейма, Э. Берна, А. Бине, В. Вундта, К. Гросса, У. Джеймса, К. Левина, Ж. Пиаже, Т. Рибо, Г. Спенсера, Э. Титченера, З. Фрейда, С. Холла, К.Г. Юнга и др.

Одно из важных направлений такого изучения связано с разработкой проблемы сознания. Психологический закон Вебера-Фехнера, открытый в XIX веке и отражающий попытку выразить количественную зависимость силы стимула и ощущения («ощущение изменяется пропорционально логарифму силы раздражения» [41, с. 64]), дал основания В. Вундту выдвинуть гипотезу о существовании физиологии сознания как синтеза его элементов в «мыслительную материю», получившую дальнейшее развитие в «элементаристской» доктрине структуры сознания, приверженцы которой в качестве основного материала сознания рассматривали ощущения, представления и чувства (Э. Титченер с его методом самонаблюдения посредством ассоциации, позволяющим описывать не только воспринимаемые стимулы, но и состояние своего сознания; ученик Вундта С. Холл, изу-

чавший роль мышечной чувствительности в восприятии пространства, и др.) (см.: [41]). С другой стороны, классик американской психологии У. Джеймс и его последователи, вдохновленные идеей эволюции Ч. Дарвина, подошли к изучению сознания с функциональной точки зрения – функций и способов его адаптации, процесса его постоянного изменения, «непрерывного потока» сознания (см.: [Там же]). Джеймс изучал такую важную характеристику сознания, как его избирательность, дав основу театральным теоретикам более пристально изучать уровни и процессы сценического внимания; он отстаивал позицию психологии индивидуальных различий, объясняющих приспособительный характер сознания, а также, изучая психофизиологию человека и отводя ей важную роль в актерской деятельности, утверждал, что правдивые чувства на сцене достигаются выполнением соответствующих им выразительных жестов и движений тела (цит. по: [37]).

Одним из первых среди европейских ученых на рубеже XIX-XX вв. обратился к психологическому исследованию творческих процессов Т. Рибо, развивавший эволюционно-биологический способ объяснения процессов памяти, внимания, воображения и считавший чувства не «смутным познанием», а биологическим самостоятельным фактором, развивающимся в процессе приспособления к среде (см.: [176]). Рибо утверждал, что существует неразрывная взаимная связь между движениями и соответствующими им эмоциями; описывая механизм восприятия и зарождения эмоциональной жизни на сцене, он отмечал обуславливающий характер влияния предлагаемых сценических обстоятельств на психическое состояние актера, действующего на сцене, признавая в то же время важную роль спонтанной активности сознания, проявляющейся в работе творческого воображения (см.: [Там же]). К.С. Станиславский, изучая работы Рибо как своего современника, увидел в них практический смысл для осмысления театральной деятельности и при создании своей «системы» воспользовался многими положениями, касающимися эмоциональной стороны творческого процесса (см.: [193]).

Развитие эмпирических психологических исследований театральной сферы связано с резким подъемом театра на рубеже XIX-XX вв. Французский психолог А. Бине одним из первых провел научный эксперимент с анкетированием актеров

по вопросу предпочитаемого стиля сценической игры – «переживания» или «представления» сценических чувств; результатом исследования стало принятие абсолютным большинством актеров «школы переживания» и отвержение модели сценической игры «без чувств», на которой настаивал Д. Дидро (цит. по: [37]).

Иррациональные устремления общественной мысли начала XX века сделали ведущим направлением в психологической науке в этот период психоанализ. Значение психоаналитических разработок в осмыслении творческой личности и творчества в целом отмечал, например, Б.Ф. Ломов, характеризуя их как «чрезвычайно интересный эмпирический материал» об уровнях развития психики и ее аффективно-эмоциональных составляющих [124, с. 77]. При этом подходы к пониманию творчества ведущих представителей психоаналитического направления (З. Фрейд, К.Г. Юнг, А. Адлер и др.) существенно различаются.

В психоаналитической концепции З. Фрейда истоки творчества заключены в своеобразном способе примирения принципов «реальности» и «удовольствия» в психике человека. Ученый впервые сблизил психологию и художественное творчество, отождествляя последнее с терапией души, где происходит выявление подавленных травм и переживаний путем «отреагирования». «Искусство дает эрзац удовлетворения, компенсирующий древнейшие запреты. Художественные создания вызывают чувства идентификации... Служат они также и нарциссическому удовлетворению» [223, с. 103]. «Лечение – театр», по Фрейду, по своему смыслу напоминает «катарсис» в театре Аристотеля.

К.Г. Юнг, исследуя отношение науки психологии к искусству, замечает, однако, что «психология с чисто биологической ориентацией может многое сказать о человеке в целом», но она «мало приложима к производству искусства и еще в меньшей степени к человеку как творцу» [239, с. 5]. Согласно Юнгу, искусство предназначено провести человека через обыденное к иному типу сознания, «сверхсознанию». Тайну творчества и воздействия искусства ученый видел в погружении участников творческого процесса в изначальное состояние «мистической сопричастности» с коллективным бессознательным – образом (архетипом), результатом «бесчисленных переживаний одного и того же типа». Искусство глу-

бочайшим образом воздействует, выявляя при помощи механизма компенсации коллективное бессознательное в индивидуальном травмированном сознании, которое, в свою очередь, обретает равновесие, избавляясь от комплексов. Актер, возбуждая свое воображение в процессе подготовки роли, а затем, воздействуя образом персонажа на подсознание зрителя, побуждает к реализации одно из собственных множественных Я, подталкивая зрителя бессознательно находить то, что требует компенсации на сознательном уровне (см.: [239]).

Во взгляде на личность художника Фрейд и Юнг также имеют различные подходы, которые мы рассмотрим, опираясь на анализ Н.Н. Евреинова [64]. Фрейд, выстраивая содержательную археологию личности, основанную на концепции генезиса либидо, предлагает структурную концепцию психики, включающую Эго, Ид и Супер-Эго, что дает импульс к дальнейшему развитию иерархической структуры психики от бессознательного к самосознанию. Это положение представляется особенно важным в контексте исследований сферы актерского творчества. Взаимодействие актера на сцене осуществляется одновременно по всем подвижным динамическим уровням психики. Наряду с уровнями общения с партнерами, зрителем, режиссером формируется психическая «горизонталь»: происходит идентификация Я-актера и Я-образа, которая сопровождается расщеплением на субличности, на ряд разнохарактерных Я, реализуемых актером при создании положительных и отрицательных персонажей. Фрейд рассматривает творческую личность, одновременно сравнивая её с ребенком, стремящимся к полной реализации внутреннего мира, и с невротиком, обращенным в мир грез и фантазий. Однако, по мнению Фрейда, творец способен сам избежать невроза, а также помочь зрителю освободиться от внутренних напряжений, благодаря свойственной творческим людям высоко развитой способности к сублимации, растворению скрытых переживаний в художественной форме, в образы и символы. Внутрипсихические ориентиры – фантазии, «вера во всемогущество мыслей», свойственные душе ребенка или первобытного человека, когда удовольствие еще не вытеснено реальностью, как считает Фрейд, сохранилось только в области искусства, когда игра, благодаря художественным иллюзиям, будит аффекты, как

будто бы она представляет собой нечто реальное. Анализ сновидений приводит Фрейда к выводу, что «мысль, выражающая пожелание в будущем, заменена (во сне) картиной, протекающей в настоящем» (цит. по: [64, с. 59]). Подобным образом актер, возбуждая свою фантазию и наивно, как ребенок, руководствуясь ей, проживает на сцене историю своего персонажа, как будто наяву. В процессе подготовки актером роли момент «встречи» исполнителя и образа, который определяет конечный результат перевоплощения, невозможно просчитать. Аналогичной «тайной и магией» пронизан феномен остроумия, описывая который Фрейд отмечает, что его словесная форма как бы «выплывает» из подсознания, рождается из внезапного разряда интеллектуального напряжения [224].

Юнг строит анализ психики творческой личности в обход концепции подавленных желаний Фрейда. В каждом творчески одаренном человеке Юнг видит двойственность и синтез: индивидуальный человек не может использовать свою силу в полной мере без помощи идеалов, коллективных представлений, освобождающих скрытые силы инстинкта, недоступные сознательной воле. Наряду с идеей коллективного бессознательного, он использует понятие творческого озарения, инсайта, опираясь на феномен «автономного комплекса», психического образования, которое остается в подсознании вне воли самого творца до того момента, пока его энергетический заряд не станет достаточным для его обнаружения сознанием и преодолением его порога. В аспекте театральной психологии «автономный комплекс» предстает как основа активации механизма актерского перевоплощения, взаимоотношений «актер – образ», «зритель – образ» (см.: [64]).

Подход А. Адлера к творчеству в своей основе имеет способ компенсации «комплекса неполноценности». Выделяя роль творческого роста и развития, Адлер представляет прогресс как результат стремления к более значительным достижениям, к преодолению ограничений. Чувство личной ценности может возникать лишь из достижений, из способности преодолевать: важно не то, с чем человек родился, а то, как он этим распоряжается [2]. В отличие от Фрейда, который интересовался анализом частей психики творческого человека и подчеркивал их разделение, Адлер настаивает на том, что ключом к пониманию творческой лич-

ности является целостность индивидуальности: «человек – художник своей личности» [Там же]. Адлер, высказывая предположение о том, что на человеческое поведение, мышление и чувства в большей степени влияют ожидания, чем реальный опыт, подчеркивал также значение социальных вымыслов человека. Согласно его идее, следование философии «как если бы» является для человеческого бытия системой, позволяющей организовывать опыт, преодолевая хаос фактов и переживаний. Идея адаптации, реализации идеализированной цели подобным образом осуществляется в механизме актерского перевоплощения, который заключается в оправдании актером поведения сценического персонажа на основе своего воображения, воплощении на сцене идеализированных ожиданий, как если бы достижение этой цели равнялось успеху, счастью и безопасности [265, chapter 4].

Таким образом, в рамках психоанализа был достигнут значительный прогресс в понимании творчества в целом и психологии актерского труда в частности. Вместе с тем, Г. Гессе, ссылаясь на мнение Фрейда о том, что психоанализ с его выявлением внутриличностных конфликтов и «расшифровкой» языка бессознательного не всегда может проникнуть в механизмы творческой работы, констатирует, что психоанализ «не позволил сказать о способах достижения уровня мастерства» [38, с. 173].

Как отмечает В.П. Шестаков во вступительной статье к книге Р. Арнхейма, к 1930-1940-м гг. относится безраздельное господство фрейдизма в области психологии искусства, но уже с середины XX века в психологию искусства, которая до этого считалась «заповедной территорией психоанализа» [13, с. 9], проникают другие направления психологической науки, «чуждые или даже враждебные психоанализу» [Там же]. Одним из таких направлений стала когнитивная психология. Так, Р. Арнхейм выступил с резкой критикой психоаналитических принципов субъективизма и иррационализма, отрицающих «дар понимания вещей, который дается нам нашими чувствами» [Там же, с. 19]. В основе всякого полноценного и жизненно важного искусства лежит процесс познания и органическая связь с действительностью. Арнхейм отрицает идею о фантазии, как сущности искусства, указывает на деформацию действительности фантазией творческого человека.

Каждый акт визуального восприятия «представляет собой активное изучение объекта, его визуальную оценку, отбор существенных черт, сопоставление их со следами памяти, их анализ и организацию в целостный визуальный образ» [Там же].

Игровая деятельность, ее психологические механизмы лежат в основе творческой деятельности актеров театра. В этой связи интересным представляются взгляды зарубежных ученых на проблему игры, которая ими рассматривается, скорее, не в деятельностном, а в поведенческом аспекте. Игровой характер в значительной степени имеет социальное взаимодействие в целом [18]. По мнению В. Вундта, в совместной игре сами играющие являются объектами, над которыми могла бы работать фантазия; значение «орудий игры» отступает на второй план [32]. Й. Хейзинга, рассуждая о предназначении театрального искусства, подчеркивает, что только драма сохраняет прочную связь с игрой, поскольку характеризуется действием, обусловленным игровым пространством ситуации при единстве места, времени и смысла [225]. На фоне иллюзии, рожденной актерами и зрителем, осуществляется «безусловная разрядка исходного напряжения» [Там же]. Указывая на напряжение и неопределенность, как критерии игры, Хейзинга, вместе с тем, отмечает, что игра подразумевает строгий внутренний порядок в условиях присутствия некоего игрового сообщества, что соотносится с моделью организации театральной реальности [Там же].

Подход к игре Э. Берна имеет более прагматичное содержание: эмоционально насыщенное сценическое действие в театре является самоорганизующейся лабораторией по оздоровлению психики человека, поскольку эмоциональная и сенсорная недостаточность является причиной психических нарушений [18, с. 9-15]. Потребность человека в эмоционально насыщенной жизни определяет позитивную общественную роль театрального искусства: зритель проходит через эмоциональное общение с актерами, по ходу спектакля осуществляя идентификацию со сценическими героями, получая столь необходимую ему потребность в признании, а кроме того, удовлетворяя «структурный голод», потребность планировать и структурировать время [Там же].

Широко изучались также проблемы саморегуляции деятельности актера, в том числе, ее различные риски и опасности. Например, с давних времен поведение «лиц с преобладанием фантазии над трезвым мышлением» относили к явлению «театральной гипербулии» – психическому состоянию, обусловленному чрезмерностью театральности, демонстративности, «воли к театру» [64]. Изучение проблем, связанных с природой сценических чувств, их регуляцией не теряет своей актуальности и для современной научной мысли. Проблема саморегуляции эмоциональной и поведенческой сферы актеров театра как значимого условия эффективной профессиональной деятельности рассматривается в работах многих авторов. Так, T.R. Goldstein, E. Winner способность к глубокому «проживанию» (living) в альтернативных (воображаемых) и внутренних мирах относят к ранним признакам актерского таланта [267, p. 124]. M.E. Panero et al. выдвигают предположение о том, что высокая гипнабельность (hypnotizability), способность подвергаться внушению, является профессионально важным качеством актера [282].

D. Rivera рассматривает влияние специфики актерского труда на личностные деформации [285]. Профессиональные актеры по результатам многих исследований относятся к «группе риска» по показателям психического здоровья и личностных девиаций. Необходимость частого сценического перевоплощения делает представителей актерской профессии потенциально уязвимыми для диффузных состояний самости (diffuse estates of self), что ставит серьезные вопросы о влиянии профессиональных процессов на формирование Я-концепции актера, его личностное развитие вне сцены [Ibid., p. 355].

Результаты исследований M. Davison, A. Furnham, проведенного на выборке 214 актеров, свидетельствуют о значительно более высокой, чем в популяции, выраженности таких личностных расстройств, как антисоциальность, нарциссизм, наигранность (histrionic), пограничные и обсессивно-компульсивные расстройства [258]. Вместе с тем, авторы высказывают мнение, что подобная выраженность субклинических уровней расстройства личности не препятствует, а, напротив, потенциально способствует успешности актерской работы [Ibid.].

T.R. Goldstein, P. Bloom, отмечая такие значимые для профессиональной эффективности качества, как память, воображение, внимание актера, видят критическую необходимость в наличии навыков эмоциональной и поведенческой саморегуляции, имеющих в своей основе способность к осознанности и эмпатии [268]. Способы использования эмпатии в работе актера зависят от техник сценического перевоплощения, но, вместе с тем, вне зависимости от актерского стиля игры, актеру необходимо владеть навыками эмоциональной регуляции, которые позволят эффективно реализоваться в широком спектре ролей (public face) [Ibid.].

В заключение отметим, что в последние годы в изучении деятельности актера театра наблюдается определенное сближение позиций психоаналитического, когнитивного и поведенческого направлений, которые прежде были достаточно резко противопоставлены. Например, M.R. Brown отмечает значение для профессионального развития актеров не только таких психологических понятий, как «память», «восприятие», «эмоции», «мотивация к развитию», «психологические барьеры», но и знания содержания концепций психодинамического подхода З. Фрейда и индивидуальной психологии А. Адлера; при этом не менее важен, по мнению автора, актерский тренинг, который, являясь экспериментом практических навыков и инструментов, помогает актерам в анализе характеров персонажей, сценического действия и взаимодействия [252]. В свою очередь, T.R. Goldstein, P. Bloom, выделяя значение театра для психологической науки, отмечают, что актерская игра для когнитивных психологов – это новый путь познать человеческую природу, связанный с наблюдением за тем, как актеры рожают эмоциональную жизнь (how actors create emotions) на сцене, забывая себя, используя внутренний потенциал для достоверного проживания в образе [268].

1.3 Теоретико-методологические основания исследования

Основываясь на глубоких традициях отечественной психологии в целом и психологии труда в частности, к изучению профессиональной деятельности акте-

ра театра целесообразно подойти с позиций системных и деятельностных. Системные позиции представляет, в первую очередь, системный подход в психологии (Б.Ф. Ломов и др.) [10; 124]. Положению Б.Ф. Ломова о том, что в исследовании психического обнаруживаются «не только функциональные характеристики, но и модус системного качества» [124, с. 79], соответствует подход к психологическому изучению профессиональной деятельности как системного объекта, представляющего собой целостную сложноорганизованную, многоуровневую, полимодальную, динамичную структуру [74, с. 63].

Вместе с тем, для достижения цели исследования целесообразно использовать также некоторые современные варианты развития системного подхода и, в первую очередь, системогенетический подход (В.Д. Шадриков и др.) [230; 231]. Согласно данному подходу, задача системологии состоит в определении системообразующего фактора, который позволил бы перевести системный подход в конструктивное русло – определить характер взаимодействия компонентов системы на получение фокусированного полезного результата, что является актуальным для решения задач психологии труда [231, с. 45]. При этом изучение процесса освоения профессиональной деятельности целесообразно осуществляется на основе анализа отдельных компонентов психологической функциональной системы деятельности, постоянно соотнося их со всей системой в целом [Там же].

Важным основанием нашего исследования является также метасистемный подход, развитый А.В. Карповым [83; 84; 85]. В его рамках психологические системы относятся к особому классу систем – системам со встроенным метасистемным уровнем, обеспечивающим функционирование психики и связь человека с внешним, объективным миром.

Фундаментальными методологическими основаниями деятельностной парадигмы являются, с одной стороны, субъектно-деятельностный подход С.Л. Рубинштейна [180], а с другой – общепсихологическая теория деятельности А.Н. Леонтьева [119]. В рамках данной парадигмы действие рассматривается в качестве «подлинной единицы», «клеточки» деятельности человека [180], как процесс, подчиненный определенной цели, представлению о результате, который

должен быть достигнут [119, с. 103]. А.Н. Леонтьев отмечал, что психика человека развивается через деятельность, представляющую собой «процесс, который характеризуется постоянно происходящими трансформациями» [119, с. 110]. Как отмечает А.В. Карпов, макроструктура деятельности образована различными формами активности человека и имеет уровневое, вертикальное строение [85]. В соответствии с деятельностной парадигмой, профессиональную деятельность будем понимать как активность человека, направленную на преобразование предмета труда с целью получения результата, отвечающего общественным и личным, материальным и духовным потребностям [3, с. 298]. При этом В.А. Бодров подчеркнул неразрывную связь системных и деятельностных позиций при психологическом анализе профессиональной деятельности (см.: [167]).

С.Л. Рубинштейн психологически обосновал фундаментальное понятие субъекта деятельности [180], которое в психологии труда было специфицировано в качестве понятия субъекта труда, положенного в основу тех психологических концепций профессиональной деятельности, которые мы выбрали в качестве оснований исследования (А.В. Карпов, Е.А. Климов и др.) [89; 90; 171]. При этом понятие субъекта в них тесно связано с понятием личности. Личность задает направление движения, а субъект выбирает средства достижения намеченной цели, руководствуясь своими ценностными предпочтениями [189]. Восприятие мира работающим человеком всегда, так или иначе, происходит через призму его профессии [89], обеспечивая процесс интеграции личностного и социального значений деятельности. Связь субъекта и личности отчетливо проявляется в совместной деятельности и в трудовом коллективе (см.: [9; 16; 21; 48; 87; 94; 155; 157; 212]), а для актера театра как субъекта труда особенно важна, поскольку его труд относится к социальным профессиям. Она проявляется, в частности, в том, что для актера театра многие личностные свойства входят в состав профессионально важных качеств (ПВК), где последние, как отмечает В.Д. Шадриков, выступают в роли внутренних условий, преломляющих внешние воздействия и требования деятельности [231]. Определяющий этап процесса формирования ПВК специалиста связан с приобретением индивидуального стиля мышления, позволяющего эф-

эффективно решать типичные профессиональные задачи [Там же]. Иерархическая структура системы ПВК, согласно подходу, разработанному А.В. Карповым, включает уровни абсолютных ПВК, относительных ПВК и анти-ПВК [85]. При этом для актера театра важна роль, в том числе, анти-ПВК, к минимизации выраженности которых ему следует стремиться.

Современное понимание эффективности профессиональной деятельности включает учет ее количественных и качественных параметров, таких, как «производительность», «качество», «надежность» и др., а также таких субъективных показателей, как удовлетворенность трудом и «цена» деятельности [71; 95; 124; 126; 164; 172; 195; 230, с. 27].

Сложности выявления ПВК и критериев эффективности деятельности актера театра, многочисленные трудности и риски его профессионального становления потребовали привлечения ряда теоретических концепций профессионализма и профессионального становления (С.А. Дружилов, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Ю.П. Поваренков, П. Мучински и др.) [55; 61; 73; 87; 89; 90; 113; 120; 130; 138; 158; 159; 160; 165; 166; 196; 290; 292], а также профессиональной пригодности (В.А. Бодров, Б.М. Теплов и др.) [20; 209; 210]. Так, согласно Е.А. Климову, достижение высокого уровня профессионализма связано с «определенной системной организацией сознания, психики человека» [90, с. 388-389]. В свою очередь, В.А. Бодров рассматривает профессиональную пригодность как интегральную характеристику человека с точки зрения его соответствия требованиям трудовой деятельности [20].

Суть субъектно-деятельностного подхода в психологии является базой для двухэтапного подхода к психологическому изучению профессиональной деятельности, который, наряду с анализом субъективных психологических механизмов, способствующих осуществлению деятельности, включает характеристику ее объективного содержания [167, с. 136-142]. В соответствии с этим для изучения деятельности актера театра важны концепции профессиографического анализа (Е.М. Иванова, Е.А. Климов, Е.С. Романова и др.) [74; 89; 90; 179], реализующие подобный подход и опирающиеся, в свою очередь, на принцип учета как требова-

ний трудовой деятельности, так и способностей работающего человека [35; 90; 130]. Основопологающим для профессиографирования является принцип дифференцированного подхода к изучению профессиональной деятельности (см.: [182]). Профессиографический анализ, исследуя зоны субъекта и объекта труда, направлен на построение гипотетической модели психологической операторной структуры профессии [74]. При этом в нашей работе анализ профессии актера театра как системного объекта выполняется на трех уровнях – параметрическом, морфологическом и функциональном, выделенных Э.Г. Юдиным [238, с. 150-153].

Одной из ключевых характеристик профессиональной деятельности актера театра является ее творческий характер. В связи с этим в качестве оснований нашего исследования использовались концепции творчества и креативности, из которых наиболее широко применялись подходы, которые предложили Д.Б. Богоявленская, Е.П. Ильин, М.М. Кашапов, В.В. Козлов, Т. Любарт Т.М. Amabile и др. [16; 19; 77; 87; 93; 125; 208; 243; 244; 245; 278].

Вместе с тем, многие авторы отмечают, что хороший актер театра должен не только чувствовать, но и думать. Одним из базовых качеств, обеспечивающих мыслительную деятельность, является рефлексивность (см.: [232]), для учета которой в рамках исследования использовалась концепция рефлексивности, разработанная А.В. Карповым [86].

Труд актера театра является эмоционально насыщенным, связанным с условиями неопределенности и другими профессиональными стрессорами. Кроме того, театральная профессиональная среда отличается крайне высокой конфликтно-генностью. В связи с этим к основаниям исследования были привлечены концепции стресса и совладающего поведения (Т.Л. Крюкова, Р. Лазарус и др.) [4; 12; 21; 26; 48; 102; 123; 144; 154; 198; 109; 187; 203; 250; 279], а также саморегуляции деятельности и функциональных состояний (В.И. Моросанова, О.В. Юрченко, Дж. Роттер, Е.Л. Деци и др.) [16; 62; 78; 81; 84; 87; 136; 137; 152; 171; 173; 194; 231; 235; 236; 240; 244; 247; 249; 255; 260; 261; 262; 263; 286; 287].

Вместе с тем, справляться с отмеченными трудностями профессии актеру театра помогает, в первую очередь, высокая мотивированность. Чтобы учесть ее в

качестве важной детерминанты, к основаниям исследования были привлечены концепции трудовой мотивации и удовлетворенности трудом (М.Л. Кубышкина, К. Замфир, Х. Хекхаузен и др.) [27; 71; 103; 211; 226; 288].

В соответствии с предметом и целью исследования, его важными теоретическими основаниями являются многие теоретические положения, разработанные учеными-психологами в сферах психологии театра и психологии искусства (Л.С. Выготский, Б.Г. Ананьев, И.Е. Герсамия, А.Л. Гройсман, В.Л. Дранков, Л.Я. Дорфман, А.Н. Капустина, Е.Н. Мадонова, А.И. Савостьянов, П.В. Симонов, В.С. Собкин, Р. Арнхейм, М. Davison, А. Furnham, D. Rivera и др.) [7; 8; 13; 34; 37; 49; 50; 51; 59; 60; 82; 127; 186; 193; 198; 199; 200; 201; 258; 285].

Помимо этого, для анализа такой специфической и относительно мало изученной разновидности деятельности, как труд актера театра, целесообразно использовать в качестве оснований исследования воззрения на личность, профессиональную деятельность, профессиональное развитие актера театра, на искусство и творчество в целом выдающихся театральных актеров, режиссеров, деятелей и исследователей театра и искусства (Н.Н. Евреинов, Л.Н. Коптев, Е.А. Кошечкина, В.И. Немирович-Данченко, К.С. Станиславский, Г.А. Товстоногов, М.А. Ульянов, П. Брук Т. Stern и др.) [25; 64; 97; 99; 134; 205; 206; 213; 214; 217; 291].

Таким образом, выделенные теоретико-методологические основания исследования ориентированы на выполнение психологического анализа профессиональной деятельности актера театра и выявление психологических детерминант ее эффективности.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1

1. В историческом аспекте особенностью отечественной научной традиции: является то обстоятельство, что многие крупнейшие отечественные психологи (Л.С. Выготский, Б.Г. Ананьев и др.) изучали профессиональную деятельность актеров театра в тесном творческом контакте с представителями театрального искусства. Доминирующим направлением изучения деятельности актера театра в отечественной психологии является деятельностный подход, который в последние годы плодотворно дополняется изучением личностного развития, саморегуляции, функциональных состояний и мн. др.

2. В зарубежной психологии основными направлениями изучения различных аспектов труда и личности актера являются психоаналитическое, поведенческое и когнитивное. При этом в последние годы наблюдается сближение подходов данных направлений к изучению деятельности актера театра.

3. Итогом исторически длительного научного изучения актерской профессии, а также плодотворного исторического сотрудничества психологов и деятелей театра стало создание значительного научно-психологического фундамента практической организации актерской профессиональной деятельности, профессиональной подготовки актеров, профессионального отбора абитуриентов театральных учебных заведений. Такой фундамент включает вопросы психофизиологического обеспечения творческого процесса актерской деятельности, выявления и развития творческой одаренности и специальных способностей актера и мн. др.

4. К ключевым направлениям психологического изучения труда актера относятся, в частности, исследования роли в данном труде креативности, мотивации, рефлексивности и совладающего поведения. Вместе с тем, недостаточно изучена взаимосвязь этих факторов как между собой, так и с эффективностью профессиональной деятельности, имеющиеся здесь выводы зачастую противоречивы, что определяет наличие актуальной проблемы психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра.

5. Результаты проведенного анализа позволили выделить целесообразные теоретико-методологические основания исследования.

Глава 2 Психологический анализ профессиональной деятельности актера театра

2.1 Профессиографическое описание и психологическое содержание деятельности

Сложные, неочевидные и неоднозначные пути в профессионализм актера обуславливают многие трудности психологического изучения его профессиональной деятельности (см.: [112]). С позиций системной методологии профессиональная деятельность актера театра представляет собой целостную, сложноорганизованную, многоуровневую, динамичную структуру, а ее изучение имеет многоаспектную направленность. Профессиональная деятельность актеров театра как многофакторный феномен сложной противоречивой природы представляет собой совокупность специально-предметных, психологических, социальных и духовных психологических компонентов, присущих трудовому процессу и влияющих на его эффективность. Согласно концепции психологической классификации профессиональной деятельности (Н.Е. Рубцова), актерскую профессиональную деятельность, как и любую другую, следует изучать не абстрагировано-обобщенно, а выявляя внешне-предметные и психологические характеристики конкретных трудовых постов, из сравнения которых в дальнейшем можно выделить конкретные виды труда, соответствующие данной профессиональной деятельности (см.: [181; 182; 183]). В связи с этим за основу психологического анализа данной деятельности возьмем профессиографический подход, дополнив его углубленным изучением собственно психологического содержания деятельности.

Профессиограмма описывает основные характеристики профессиональной среды и требования, предъявляемые данной профессией к психике человека (см.: [74]). Концептуальный метод аналитической профессиограммы (Е.А. Климов, Е.М. Иванова, Е.С. Романова и др.) обеспечивает изучение профессиональной деятельности как системного объекта, а человека – как субъекта труда и позволяет выявить взаимосвязи и взаимосоответствие человека и профессии [74; 90; 112;

158; 171; 185; 231 и др.]. Согласно методологическому принципу уровневого изучения системного объекта (см.: [238, с. 150-153]), профессиографическое описание деятельности актера театра целесообразно выполнить на трех уровнях – параметрическом, морфологическом и функциональном.

На параметрическом уровне следует выделить объективные, нормативные характеристики деятельности актера театра. К ним относится, в первую очередь, культурно-исторический характер актерской профессии. Театр включает область явлений, глубоко своеобразных и чрезвычайно значительных в общей сфере культурной жизни общества. Театр – это один из древних и самых сильных по воздействию видов зрелищного искусства. Искусство театра – это уникальное явление, которое происходит «здесь и сейчас» [82] и представляет собой, по определению П.В. Симонова, «моделирование бытия и человеческой деятельности» [193], при котором в центре внимания всегда был и остается человек, его жизнь во всем многообразии проявлений. При этом каждой культуре свойственны собственные театральные традиции. Со времен Аристотеля и до сегодняшнего дня театральные приемы и способы воздействия на зрителя переживают изменения в ходе своего развития. Вместе с тем, профессиональная активность актеров театра включает аспект универсальности, делающий актуальным использование отдельных элементов актерского труда, прикладных методических средств из его арсенала в различных областях социальной практики (политике, педагогике, социальной работе и др.). Таким образом, актёрская деятельность есть модель деятельности человека во всём её многообразии, которая включает в себя основные детерминанты развития личности: игру, общение, познание, труд [82]. В нашей стране развитие театра рассматривается в качестве важной задачи социальной и культурной политики государства [174; 175]. Профессиональная деятельность актера театра занимает важное место в *социально-экономических* (см.: [183]) классификациях труда.

Так, в «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94» включена должность служащего «Артист драмы» (код 20122) [149]. При этом утвержденных профессиональных стандартов для кода 20122 пока не имеется (см.: [Там же]).

В «Общероссийском классификаторе занятий ОК 010-2014 (МСКЗ-08)» предусмотрена группа занятий 2455 «Актеры и режиссеры театра, кино и др.» [148]. В ЕКС (Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих) включена должность «Артист драмы», представлены ее должностные обязанности и требования к квалификации, предусматривающие 4 категории (ведущий мастер сцены, высшая, первая и вторая) [14].

Нормативные требования профессиональной деятельности актера отражают также современные образовательные стандарты, предусматривающие, в частности, соответствующие профессиональные компетенции: ФГОС ВО по специальности «Актерское искусство» (уровень специалитета) [219] и ФГОС ВО для подготовки кадров высшей квалификации в ассистентуре-стажировке по специальности 52.09.02 «Актерское мастерство» [220].

Вместе с тем, уже на данном уровне анализа мы сталкиваемся с серьезной проблемой – проблемой эффективности профессиональной деятельности актера театра, связанной с выделением ее критериев и методов оценки. Для многих видов труда существуют проверенные практикой алгоритмы оценки профессиональной эффективности (см., например: [171]), но не для профессии актера. Здесь понятие и содержание эффективности деятельности опосредовано глубокой спецификой данной деятельности как сложного, многоуровневого, многокомпонентного феномена, отличающегося изменчивостью, инновационным, творческим характером. По мнению Д.Б. Богоявленской, именно на способе измерения эффективности, а точнее, на способах оценки творческого труда завязано раскрытие и самого понятия «творчество» [19].

Для профессий типов «Человек» и «Художественный образ» (по Е.А. Климову, см.: [89; 90]), характеризующихся отсутствием жестких и единых требований к процессу и результату труда, построение моделей прогнозирования и оценки эффективности деятельности вызывает очевидную сложность. Вместе с тем, социономическая профессия актера театра – это, пусть и не совсем обычный, но все же профессиональный труд, к которому следует подходить как к труду регламентированному, контролируемому и управляемому [112]. Однако сугубо объ-

ективный подход, опирающийся на оценки внешне фиксируемых параметров, не отражает особенностей данного труда. Требуется также привлечения и субъективных критериев. В силу этого, на наш взгляд, наиболее целесообразной является оценка эффективности труда актера через комплекс объективно-субъективных оценок различных аспектов данной деятельности.

Согласно словарю С.И. Ожегова, «эффективный» – действенный» [151, с. 323], а «эффект» – результат действия, конечный итог, завершающий собой что-нибудь [Там же]. В соответствии с этим, обобщенные определения понятия «эффективность деятельности» отражают действенность, результативность, конечный итог проявления деятельности. Проблематику эффективной профессиональной деятельности актеров театра целесообразно исследовать с опорой на положение В.Д. Шадрикова о том, что трудовая деятельность представляет собой единство предметно-действенного, физиологического и психологического аспектов [230, с. 23]. В целостном контексте трудового процесса человек при помощи средств труда вызывает заранее намеченное изменение предмета труда через осуществление функции человеческого организма, сознательной цели, проявление воли, внимания, интеллектуальных свойств и т.д. [Там же, с. 24].

Содержание предметного аспекта актерского труда включает процесс подготовки сценического образа в ходе репетиционных проб, а также сам акт перевоплощения актера в сценическом спектакле. Объективно-субъективная оценка эффективности актерского перевоплощения отражает степень результативности решения актером поставленной перед ним творческой задачи. Однако в творческой профессии актера театра значимая часть трудового процесса (внутренняя работа актера над собой и над сценическим образом) скрыта от внешнего наблюдения. Полноценная объективная оценка эффективности актерского труда на этапе подготовки к роли затруднена из-за отсутствия возможности получения фиксируемых показателей, однозначно свидетельствующих об эффективности данного труда. Субъективная оценка труда также имеет очевидные ограничения. В этой связи правомочен вопрос о соотношении понятий эффективности и успешности применительно к профессиональной деятельности актера. Обобщение мнений различ-

ных авторов о профессиональной успешности позволило определить данное понятие как критерий признания высокой результативности в значимой для субъекта среде, а также удовлетворенности личности профессиональной самореализацией на основе результативности личностных и профессиональных достижений. (С.А. Дружилов, В.Г. Зазыкин, А.К. Маркова, В.Д. Шадриков и др.). Удовлетворенность трудом, являясь интегративным показателем благополучия личности, содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др. [40; 95; 221, с. 470-473]. Таким образом, эффективность актерского труда, мы понимаем, как успешный результат публичной сценической деятельности, который зафиксирован профессиональным сообществом и театральной публикой как потребителем продукта данного труда, а также самим актером и режиссером, совместно работающим с актером.

Признание сценической работы актеров театральной публикой соответствует объективной оценке эффективности актерского труда и выражается в положительной реакции зала, степени популярности спектакля. Более сложным является вопрос о режиссерской оценке профессионализма актера, которая имеет одновременно субъективный и объективный характер. Субъективность режиссерской оценки актерского труда зависит от индивидуальных пристрастий режиссера и порой является барьером для профессионального продвижения актеров. Однако объективный аспект режиссерской оценки связан с концептуальной, лидерской позицией режиссера, определяющей направление развития спектакля или театра в целом. Одним из основных критериев подобной объективной оценки эффективности сценической работы актеров является соотношение количества успешных действий и профессиональных ошибок. То есть, степень достижения профессиональной цели детерминирована уровнем соответствия результата деятельности. В этом случае осуществляется соответствие профессиональных умений и навыков характеру (англ. challenge – вызов, трудная для решения задача) выполняемой работы [240]. В условиях актерской деятельности это соответствие созданного акте-

ром сценического образа концептуальной задаче, поставленной режиссером. Учитывая значимость для актеров режиссерского признания, внешний критерий оценки актерского труда становится внутренней мерой успешности деятельности, выявляя, таким образом, специфическую особенность взаимных переходов субъективных и объективных оценочных критериев эффективности деятельности в актерской профессии. Вместе с тем, в данном виде труда субъективный критерий может приобрести шкалу и норму оценки, становясь объективным. Таким «образцом» может стать «индивидуальный почерк» сценической игры отдельно взятого актера, его уникальные технические приемы и стиль, которые для коллег и всего профессионального сообщества становятся примером воплощения сценического мастерства высокого уровня. Объективизация субъективного отражена в феномене театральной традиции, где с опорой на прошлый успешный опыт сохраняется уникальная сценическая стилистика актерской игры не только одного актера, но и целого ансамбля, а также характер межличностного взаимодействия, методология в театральной педагогике.

Наряду с режиссерским признанием, объективная оценка успешности профессиональной деятельности актеров театра включает достижение успеха у театрального зрителя. Социальное признание, как критерий внешней оценки, имеет особенность перехода в субъективный критерий оценки актером собственного труда. Приобретенный социальный статус соответствует пониманию своей нужности, востребованности в профессии и влияет на чувство удовлетворенности трудом в условиях высокой конкуренции профессиональной театральной среды и зависимости актерской профессии.

Вместе с тем, реализация творческого потенциала актеров театра через осуществление «функции человеческого организма» в профессиональной деятельности требует рассмотрения вопроса о психологической «цене» деятельности, как субъективном критерии оценки степени психофизиологических затрат в актерском трудовом процессе. Профессиональная деятельность актера – экстремальный труд, требующий высокой эмоциональной включенности и отдачи [79; 153; 233]. Возникающие физические процессы, свойства или даже целостные со-

стояния, такие как «психологические барьеры», «пороги творчества», «зажимы», консервируют скрытый эмоционально – интеллектуальный потенциал творческой активности личности [97]. Критерии субъективной оценки профессиональных функциональных состояний вырабатываются самим субъектом актерского труда преимущественно интуитивно, а сами критерии, не имея жесткой определенности, наполняются для актеров собственными смыслами: переживаниями степени удовлетворенности и профессиональной состоятельности, преодоленных трудностях, принятых решениях и т.д. Объективная оценка сформированности готовности актера к деятельности основывается на фиксации коллегами и другим профессиональным окружением наличия физической выносливости в условиях экстремального вида труда, а также отсутствия профессиональных деформаций, создающих трудности в совместной деятельности. Следует заметить, однако, что такая объективная оценка, даже будучи осуществленной экспертами, понимающими психологические особенности деятельности актеров театра, является неполной без субъективной оценки самого актера как субъекта собственного труда.

Учитывая, что в творческих профессиях личностный и мотивационный факторы играют особо важную роль [295, р. 122], особое значение приобретают факторы формирования высокой внутренней мотивации творческой личности [257], в большой степени определяющие профессиональную эффективность. Высокий уровень осознанности необходимости обеспечения внутренних условий для продуктивной творческой реализации, таких, как развитие навыков эмоциональной и поведенческой саморегуляции, рефлексии, конструктивной коммуникации, наличия свободы в выборе средств и методов работы над поставленной задачей при условии предельно ясных целей [245] выступает в качестве субъективного критерия оценки профессиональной успешности актерского труда.

Вместе с тем, в условиях театральной деятельности, требующей одновременно коллективистского самоопределения, ценностно-мотивационного единства и принятия индивидуальной ответственности, профессиональная позиция субъекта актерского труда, обеспечивающая рост сценического мастерства и необходи-

мую меру ответственности за процесс и результат совместного творческого труда, также является объективным критерием эффективности актерского труда.

Анализ профессиональной деятельности актера театра *на морфологическом уровне* предполагает выделение пространственно локализованных компонентов ее системы, внутренних связей между элементами или частями, обеспечивающими его целостность. В этом плане деятельность актера театра включает стержневую структуру, состоящую из субъекта и объекта актерского труда, а кроме этого включает *предметную среду* (см.: [115; 181; 182]) данного труда, также выраженную взаимообусловленность структурных элементов. Субъектом актерской деятельности, «инициатором профессиональной активности», является человек, способный «публично представлять результаты своей творческо-исполнительской деятельности» [220] – сценические образы персонажей. Субъектные характеристики представителя актерской профессии включают такие фундаментальные признаки, как законченное театральное образование, стабильное состояние здоровья, а также природные особенности (внешнее обаяние, гармоничное телосложение, пластичность, четкая дикция, сила и выразительность голоса и т.п.).

Субъект деятельности реализует себя через преобразование содержания трудового поста. Трудовой пост профессиональной деятельности актеров театра имеет сложную структуру и включает предмет труда, трудовую задачу, средства труда, трудовые функции, операции, их правила и нормы исполнения, требования и характеристики результата труда, условия профессиональной среды.

Главной профессиональной задачей актерской деятельности является сценическое перевоплощение. Рассматривая предмет профессиональной деятельности актеров театра, следует выделить два его аспекта, соответствующие необходимости наличия у актеров профессионального фокуса, направленного как на создание ролей, так и на развитие собственной личности. Эти два аспекта взаимосвязаны, т.к. актеры создают сценические персонажи «из себя», используя личностный функциональный инструментарий. Соответствующие психические процессы являются комплексными, сложноорганизованными, направленными на «внутреннюю среду»; их предметом, «материалом» организации, координации и

регуляции выступает совокупность *метакогнитивных* психических процессов (см.: [83]): их содержание и функциональная динамика.

Средствами труда актера является широкий спектр процессов эмоциональной сферы, которые проявляются через голосовые и речевые проявления, телесную пластику, мимику и жесты. Творческое воображение, образное мышление, память, а также рефлексивные способности, необходимые для смысловой интерпретации роли, также входят в профессиональный инструментарий актеров театра. Сложность структуры данного трудового поста, определяемая спецификой взаимовлияния субъекта и предмета труда, средств труда и предмета труда, создает особые условия деятельности, которые требуют от актеров-профессионалов понимания сущности и функций процесса сценического перевоплощения, а также высокого уровня совладающего поведения, владения индивидуальными способами преодоления психологических сложностей в достижении результата профессиональной деятельности – талантливой сценической игры.

Оценивая степень проблемности трудовых ситуаций в актерской профессиональной деятельности, ее следует отнести к значительно более высокой в сравнении с профессиями, для которых свойственны четко определенные общие правила, инструкции, отсутствуют или редко встречаются ситуации, требующие творческой активности и нестандартного подхода (см.: [158]). Характеристика труда высокого уровня сложности и возникающей вследствие данного условия интенсивной проблемности деятельности отражает сложность внутренних процессов, связанных с созданием творческого продукта, так и внешних процессов, связанных с совместным творчеством. Театр – искусство коллективное. Совместное творчество создания спектакля требует согласованности работы всех театральных служб. Умение актера «не размыть» свою творческую индивидуальность в сложной системе трудовых взаимоотношений является следствием конструктивной встроенности творческой и личностной индивидуальности актера в разноразноуровневую систему *совместной деятельности* (см.: [204]), в *трудовой коллектив* (см.: [155; 170, с. 166]), в *трудовую организацию как систему* (см.: [189]), в интегративную структуру *метасубъекта труда* (см.: [182]) и осуществляется путем

овладения функциональными состояниями, эмоционально-волевой регуляцией, эффективной коммуникацией.

Вместе с тем, театральная профессиональная среда имеет глубокую специфику по сравнению, например, с обычной производственной социальной средой. Данная специфика в значительной степени определяет многие особенности профессиональной деятельности актера театр – ее условий, средств, процесса и т.д.

Одна из упомянутых особенностей театральной среды связана с ее высокой конфликтогенностью [127]. Театральное существование построено «на постоянном соперничестве во всём» [58, с. 326], что приводит к постоянным специфическим (театральным) конфликтам (см.: [126]). Вместе с тем, как ни парадоксально, другая особенность театральной среды связана с совместным характером осуществления творческой трудовой деятельности. «Надо крепко понять, что наше искусство коллективное, в котором все друг от друга зависят», – подчеркивал К.С. Станиславский [131, с. 189]. Не случайно требования ФГОС ВО по специальности «Актерское искусство» включают, в частности, профессиональную компетенцию «владение навыками работы в творческом коллективе» [219]. Помимо коллектива театра в целом, актер постоянно входит во многие творческие группы, которые при этом часто являются очень динамичными, меняющимися, обновляемыми. Исходя из понимания группы как объединения людей общностью интересов, профессии, деятельности [202, с. 176], актерскую труппу можно считать группой, члены которой отличаются типичными психологическими особенностями, обусловленными их профессиональным положением, сложившимися межличностными отношениями и общими творческими целями. Формальный характер организационной структуры соответствует целой актерской труппе театра, а также отдельной группе актеров, назначенных для создания конкретного спектакля. Неформальный характер свойственен группе актеров, противостоящих остальным в ситуации противоречий и конфликтов, когда в театре на практике реализуется известная формула «против кого дружить будем?». Как правило, в театре члены неформальной актерской группировки психологически находятся в более комфортной ситуации [133, с. 9], чувствуя защищенность и, таким образом,

компенсируя чувство постоянной тревоги в условиях неопределенности театральной среды. Признаком стабильности присущ труппе театра с успешной творческой репутацией, имеющей низкий уровень текучести актерского состава.

Особенности малой группы как относительно небольшого числа непосредственно контактирующих и влияющих друг на друга индивидов (см.: [202]) имеют особое значение в театральной практике. Специалисты в области театрального искусства указывают на приоритет малой группы актеров числом 5-12 человек для успешной реализации спектакля: «Малая группа представляет собой структурно оформленный, функционирующий как реальное целое объект, имеющий свою внутреннюю и внешнюю структуру с органическим единством элементов, связей» [50, с. 198]. Вместе с тем, «в меньших же по размеру группах феномен социального пресыщения наступает быстрее» [133, с. 12], поэтому противоречия и споры, перетекающие в конфликты, чаще возникают в группах актеров из 2-3 человек, чем, например, на репетиции с большим количеством участников.

Таким образом, в случае актерской профессиональной деятельности мы имеем дело с совместно-индивидуальной моделью совместной деятельности (см.: [204]), с индивидуальным решением задач в условиях молчаливого соприсутствия другого человека [146]. Коллективистское самоопределение характеризуется поведением отдельного члена группы, которое обусловлено позицией всей группы, что, в свою очередь, создает феномен взаимосвязанности [146; 204]. В связи с этим К.С. Станиславский объяснял своим актерам, что в театре «творят все, одновременно помогая друг другу» [131, с. 189]. Это путь, которым решается вечный спор в театре о том, какой профессиональный «цех» важнее в театральном деле: актерский, режиссерский, административный, декораторско-костюмерный и т.д.

Побудительная специфика, как наиболее изученная детерминанта сплоченности группы (см. [101, с. 107; 241]), типична для той театральной труппы, где на основе группового единства ценностных представлений о предмете деятельности формируется союз творческих единомышленников; с другой стороны, отсутствие ценностного творческого единomyслия в условиях высоко конкурентной теат-

ральной среды приводит к напряженным, конфликтным и даже разрушительным ситуациям в театральном коллективе [213, с. 280-281].

Решающую роль в формировании психологического климата трудового коллектива играет стиль руководства, влияющий на систему оценки труда [126]. Объединяющим звеном сплоченности в театре является режиссер, как идейный и творческий лидер. Эффективность группы, организованной по принципу командной работы, когда режиссер ставит перед командой цель, отражает степень ее творческого потенциала. Актер В. Вдовиченков отмечает: «Наступает та самая волшебная минута, когда открывается занавес, и ты понимаешь: от тебя многое зависит, где мы нужны друг другу, мы чувствуем друг друга, мы любим друг друга или ненавидим. Но мы – команда» [31]. При этом из театральной практики известны примеры различных режиссерских управленческих стилей. Так, В.Э. Мейерхольд, отстаивая право режиссера на «рукопашную с актером», призывал «не бояться творческого конфликта с актером, он (режиссер), все равно сильнее актера, он одержим *целью*» (цит. по: [39, с. 289]). Английский режиссер П. Брук описывал позицию режиссера в театре, называя ее «странной»: «Он вовсе не заинтересован в том, чтобы быть богом... Он хотел бы иметь право ошибаться, но актёры инстинктивно стараются сделать из него верховного судью» [25, с. 76]. Наиболее значима здесь роль творческой репутации режиссера, которая определяет уровень доверия актеров к критике своего труда. Так, В.Э. Мейерхольд отмечал, что артисты терпимы к посредственности в своей среде, но посредственность режиссёра они не прощают (цит. по: [39]). Актеры готовы безоговорочно доверять режиссеру, когда тот, по их словам, «смеет чувствовать то, чего мы, артисты, не чувствуем, смеет не бояться того, чего боимся мы» [31].

Доказано, что наличие должностных правил и инструкций, детерминирующих поведение работников, конструктивные способы преодоления психической напряженности [147], отсутствие в процессе трудовой деятельности «эмоциональных пиков» [126, с. 123] снижают степень неопределенности и способствуют формированию условий эффективного труда. Однако в условиях театральной действительности ключевой доминантой в межличностных отношений, влияю-

щих на на результат актерского труда, является аспект управления одаренными людьми, яркими индивидуальностями в рамках творческой организации, где стандартизация и формализация трудовой деятельности практически невозможна. Условием создания психологического климата в творческом театральном коллективе, по мнению театрального психолога А.Л. Гройсмана, является наличие определенных межличностных отношений, которые не обязательно соответствуют «оранжерейным» условиям и складываются, как в соответствии с психологической сложностью субъектов театральной деятельности, актеров и режиссеров, так и с содержанием театральной деятельности [50].

Анализ исследуемого системного объекта *на функциональном уровне* позволяет изучать и объяснять принципы его организации, функционирования и развития [238, с. 150-153]. Рассматривая операциональное содержание актерской деятельности, отметим, что субъект данного труда действует по законам и правилам сценического актерского мастерства, воздействуя на зрителя, передавая ему важные идеи, чувства и вызывая в нем эмоциональный отклик. Интеллектуально и эмоционально воздействуя на зрителя, деятельность актеров театра включает функцию психотерапевтического влияния, проявляясь в трансляции актуальных социально-психологических проблем личности и общества в целом.

Актер во все времена остается в театре главной фигурой, которая является посредником между замыслом автора пьесы, концептуальной идеей режиссера и восприятием зрителя. В связи с этим процесс данной деятельности с психологической точки зрения отражает множество состояний сознания актера как субъекта труда. В соответствии с подражательной природой актёрского искусства актёр, выходя на сцену, обречён на лицедейство, которое является не только его целью и задачей, но и основой профессионального метода. Ставя себя в вымышленные обстоятельства пьесы, актер решает интеллектуальную и эмоциональную задачи создания сценического характера персонажа на основе внешнего и внутреннего перевоплощения. Процесс сценического перевоплощения связан с риском, так как результат деятельности творческого характера трудно предугадать. Неопределенность сценической ситуации задается также состоянием двойственности, которая

преодолевается актерами через взаимоотношение Я-актера и Я-образа персонажа при использовании метода импровизации и исполнения заданной композиции роли и спектакля одновременно. По утверждению К.С. Станиславского, актерский опыт ближе к практике сакрального учения – в этой двойственности каждый актер находит «уникальные пути, пункты и мотивации» [131]. Актёрские психотехники направлены на пробуждение «творчества органической природы», произвольной организации функционального эмоционально – волевого состояния, когда возникает целостная психофизическая настроенность на определенное действие, готовность к «органическому действию в роли» [Там же]. В основе закона сценического перевоплощения лежит перестройка ряда психических процессов: меняется направленность внимания и его концентрация, мобилизуется эмоциональная память, складывается особый способ мышления, определяемый механизмами сценических взаимоотношений игровой природы, сценического действия и «подражательных» переживаний.

Процесс создания и совершенствования актерами сценических образов происходит в несколько этапов: подготовительный этап – работа с текстом, поиск характерности; работа с мизансценой; многократное повторение отдельных моментов роли, шлифовка; генеральная репетиция всего спектакля; сценический этап – исполнение и развитие роли в течение всего времени существования спектакля.

Углубленную оценку психологического содержания профессиональной деятельности позволяет получить ее анализ, выполненный в функционально-динамической парадигме (А.В. Карпов, Ю.П. Поваренков, В.Д. Шадриков и др.) (см.: [83; 84; 158; 230; 231]). Такой анализ предполагает выделение инвариантной психологической структуры ее компонентов, которые, реализуясь и находясь в диалектическом единстве и взаимосвязях, выполняют функции оптимальной организации и координации достижения целей деятельности [171, с. 57-68]. Содержательное обобщение в виде психологической модели, отражающей характерные для профессиональной деятельности компоненты и их связи, призвано помочь рассмотрению реальных психических процессов, реализующих деятельность. Соподчинение качественно различных форм активности человека труда образует це-

лостную систему, а сочетание механизмов психической регуляции трудовой деятельности обуславливает специфику её психологического обеспечения.

Основой психологического содержания профессиональной деятельности актеров театра является система индивидуальных качеств субъекта труда, находящихся в динамическом соответствии с профессиональными целями и условиями трудовой деятельности. Важным компонентом, определяющим психологическое содержание, динамизирующим и организующим систему актерского труда в целом является профессиональная мотивация актеров.

В результате творческой деятельности, по мнению С.Л. Рубинштейна, «возникают и реализуются оригинальные замыслы, идеи, имеющие значение для потребности человека» [180, с. 129]. «Глобальная иррациональная мотивация» творчества определяет принципиальную спонтанность творческой деятельности и выступает как сложное, динамичное и самоподкрепляющееся психологическое явление, которое можно описать через целостное состояние «встречи» конкретных потребностей, побуждений, стремлений с «мотивом, охватывающим всю личность целиком» [100, с. 65]. Целостность профессиональной мотивационной направленности определяется комплексной характеристикой объекта деятельности (личность актера, создаваемый образ, зритель) и заключается в ценностном отношении к профессии – необходимости и важности для актеров личностного высказывания через сценическую игру. Актер относится к художественному типу личности. Отсутствие возможности публичного выступления означает для театральных актеров потерю смысла профессионального существования. Диагностической функцией уровня профессиональной мотивации актеров является свойство актерской психики – сензитивность. Данный психологический механизм как относительно устойчивая личностная характеристика в единстве психического и физического составляет основу психофизического аппарата актера, с помощью которого создается «идеальная эстетическая активность» [47].

Таким образом, особенности трудовой мотивации определяют высокий уровень эмоциональной включенности актеров в профессиональную деятельность и отражают специфику взаимосвязи и взаимовлияния стремления актеров к худо-

жественным достижениям и статусной позиции. Такие признаки актерской личности, как интересы, ценностные ориентации, социальные цели отражают отношение к профессиональному делу. Значение профессиональной миссии актеры выражают преданностью и бескорыстным служением театру. «Я артист, и умру артистом на сцене или у себя дома, ничего не делая», – говорил герой старинного русского водевиля, провинциальный актер Лев Гурыч Синичкин [111].

Личностный смысл, вкладываемый работником в профессиональную деятельность, формируется в результате соотнесения мотивов деятельности с ее целями, которые рассматриваются как психологический, системообразующий фактор профессиональной деятельности [231]. Цели и задачи деятельности как «идеальная форма представления ее результатов» оказывают решающее влияние на все содержание трудового процесса, его структуру и временную организацию, эффективность деятельности [Там же].

Как отмечалось выше, главной задачей профессиональной деятельности актера является сценическое перевоплощение. Данный психологический феномен, рассматриваемый и как процесс и как результат, включает в себя целый комплекс компонентов деятельности: прогнозирование, оперативный образ объекта, совокупность исполнительских действий субъекта, информационная основа деятельности, принятие решений, контроль и коррекция.

Функции прогнозирования и принятия решений, определяющие выбор способов действия, занимают иерархически главное положение в структуре любой деятельности [171]. В творческой профессии актеров театра, включающей высокую неопределенность условий, они имеют определяющее влияние как на результативные параметры, так и на процессуальные особенности труда.

Актер как субъект труда постоянно принимает и преодолевает неопределённость, и этот процесс имеет динамический характер, на динамику которого влияет фактор субъективной непереносимости неопределённости, связанный с уровнем адаптивности поведения субъекта деятельности в рискованной ситуации [67]. В силу этого для актера театра востребовано такое личностное свойство, как *ассертивность* (уверенность в себе, англ. 'assertiveness') (см.: [80]). Вместе с тем,

как показал В.В. Козлов, рассматривающий творческую деятельность как форму проявления особого (творческого) состояния сознания, ключевыми факторами решения проблем в условиях неопределенности являются творческое мышление и творческая компетентность [93], т.е., такие качества, которые также необходимы успешному актеру.

Специфические особенности прогнозирования и принятия решений в деятельности актера опосредованы качественными характеристиками, отражающими процессуальную неопределенность творческого процесса в целом. В условиях отсутствия точного прогноза на желаемый результат поисковой активности процесс творчества направлен на обнаружение субъективно нового содержания путём преобразования противоречий проблемной ситуации. «Видение» актером сценического образа как прогноза деятельности осуществляется на всех этапах процесса перевоплощения и реализуется с помощью психических механизмов разных уровней: субсенсорного, сенсорного, перцептивного, представленческого, речемыслительного, рефлексивного. В основе актерского прогнозирования лежит механизм психики – воображение, осуществляющий способность отмечать свойства предметов и явлений, компоновать их в новые образы, создавать образ-цель, задачу, таким образом, предвосхищая результат деятельности. П.В. Симонов отмечает, что непрерывная линия внутренних видений, возникающих в результате работы воображения; умение управлять воссоздаваемыми предлагаемыми обстоятельствами, внутренними и внешними действиями составляет основу актерского искусства – процесс перевоплощения [193]. Эмпатия как механизм психики способствует проникновению в сценический образ, требует от актеров способности к «непроизвольному переживанию тех эмоций, которые возникают у другого человека» [17]. Способность к продолжению познания за рамками требований заданной ситуации характеризует творчество как действие, теряющее форму ответа, что и вносит сакральность в характер актерской деятельности [134]. Эмпатия – не только эмоциональный феномен актерской деятельности, но сложное, аффективно-когнитивное явление, обуславливает альтруистическое поведение в ответ на переживания другого, содействие ему [23] и проявляется в оправдании действий

исполняемого на сцене персонажа, что, в свою очередь, помогает нравственному настрою артиста «оберегать волю и талант от растлевающих начал» [89, с. 125]. Таким образом, развитие сочувствия, альтруизма, стремления к содействию составляет фундамент формирования нравственного начала актерской личности.

Творческий процесс создания сценического образа и связанные с ним выборы и решения равноценны задаче с неопределенным условием. Способности к дополнению имеющейся и предвосхищению еще неизвестной информации относятся к специфической сфере проявления интуиции [77, с. 64], качественно своеобразному процессу, не подчиняющемуся правилам логики в ее обычном смысле (Б.М. Теплов и др.). Феномен интуиции тесно связан с актерской импровизацией, которая, по мнению режиссера М. Туманишвили, представляет собой «бессознательный поиск ассоциативной доминанты», в которой открывается степень актерской одаренности мгновенно ассимилировать, образно освоить и претворить идею, предложенную извне [216, с. 180]. «Никто не может заранее сказать, что в данном случае явится нужным стимулом» [Там же, с. 229]. Действия актера в точке творческого выбора не predeterminedены однозначно, его интуиция является способом взаимодействия с неопределенностью условий деятельности. Объяснить выбор можно только тогда, когда уже известен исход, но не в момент возникновения интуитивного предчувствия и последующего за ним выбора [264]. В этом смысле творческие искания актера в процессе сценического перевоплощения – это, прежде всего, интуитивный поиск, лишенный сознательного контроля. Вместе с тем, В.П. Рыжов отмечает, что для сложных объектов и систем искусства, к которым относится актёр с его психофизическими парадоксами, справедлив закон сложных структур, которые при высоком уровне хаоса порождают театральные гармонии и устойчивость эстетических процессов [185].

Отличительно устойчивые особенности познавательных процессов в актерской профессии выражаются в используемых актерами познавательных стратегиях. При этом цель актерской деятельности – перевоплощение, создание на сцене образа полноценного живого человека – предполагает глубокое проникновение в мир автора драматургического материала. В связи с этим старейший педагог яро-

славской театральной школы Ф.Е. Шишигин подчеркивал, что актеру необходимо «любопытство до жадности» ко всему на свете, но прежде всего к тому, что связано с наблюдением за человеком, изучением его характера. Однако накопление фактов самих по себе не может стать целью и стимулом для искусства. Всякое произведение искусства есть продукт воображения творца. Поэтому для актера театра характерен когнитивный стиль «толерантности к нереалистическому опыту, неоднозначности», состоящий в психологической готовности принимать парадоксальную информацию, не согласующуюся с ранее полученным опытом [125].

Кроме того, в условиях сценической импровизации актеру театра приходится решать задачи восприятия, переработки информации и принятия решения практически одновременно. Это обеспечивается функцией внимания, которая определяет высокую концентрацию психической активности актера на профессиональной задаче, лишает процесс импровизации однозначности спонтанного самоосуществления. Вместе с тем, внимание связано с мотивацией. При мотивирующем характере самой цели, как отмечает А.В. Карпов, может возникнуть так называемая постпроизвольная форма внимания, при которой сознательное активное сосредоточение на объекте не требует волевых усилий, а осуществляется автоматически [171, с. 57-68]. Поэтому талантливая актерская импровизация на сцене всегда сопровождается легкостью, точностью и выразительностью.

В более общем плане, для актера театра важны функции как внешнего, так и внутреннего внимания [51]. Удерживая фокус внешнего внимания, театральные актеры сосредотачиваются на партнерах по сценическому действию, отслеживают реакции режиссера, зрителя; внешний фокус внимания позволяет согласовывать собственный речевой поступок с поведением окружения. Мобилизация внутреннего внимания регулирует и обеспечивает необходимые условия для верного актерского самочувствия: образы, намерения, желания, размышления, чувства. Готовность актеров театра управлять функцией внимания стимулирует профессиональный интерес и увлеченность в профессиональной деятельности. Не менее важны для актера театр и разнородные мнемические способности, в том числе, эмоциональная память (см.: [36]).

Трудности прогнозирования этапов актерской деятельности влияют на качество реализации сценического перевоплощения. «Вначале актер, как слепой... перед ним белая страница текста и какие-то знаки на ней...» [216, с. 97]. Замысел сценической роли иногда возникает у актера уже при первом прочтении пьесы, но может осуществляться и в результате планомерных настойчивых усилий на репетициях. Нередки также случаи, когда сценическая работа актера признается творческой неудачей как самим актером, так и профессиональным сообществом. В этом смысле трудовая деятельность актера театра может быть рассмотрена как разновидность «хождения по краю» не только потому, что в ней наличествуют риски выхода за «край», но и потому, что она по многим показателям приближается к понятию «свободного труда» [156], для которого характерна большая амплитуда творческого выбора и творческих свобод.

В качестве силы, упорядоченно влияющей на результат трудовой деятельности, выступают информационная основа деятельности (ИОД), сознательные процессы планирования, контроля и коррекции [231]. ИОД как совокупность предметных и субъективных условий позволяет организовать ее в соответствии с вектором «цель – результат» и во многом определяет эффективность профессиональной деятельности актеров театра. Литературная основа для сценической работы, замысел режиссера, художника спектакля, соответствие выбора актеров на роли, костюмы, грим, условия сценической площадки составляют совокупность предметных условий деятельности. Значимость результативных признаков ИОД при профессиональной цели, формулируемой субъектом деятельности в форме сценического образа, резко повышается, о чем свидетельствует важность функциональной особенности сценической реализации актера – «видении» создаваемого образа персонажа. Истины бытия человека актер театра постигает и воплощает в создаваемых образах через индивидуальную интерпретацию фактов, явлений, событий, благодаря чему во многом достигается адекватность, точность и полнота ИОД, которая, в свою очередь, способствует эффективности данного труда.

Таким образом, познавательный компонент профессиональной деятельности актера театра включает понимание обязанностей и задач актерского труда,

знание средств достижения цели, оценку их значимости для достижения профессиональной эффективности.

Психическая функция восприятия сохраняет свое определяющее значение для всех видов трудовой деятельности [171]. Вместе с тем, у человека-творца как особого типа субъекта деятельности имеются в этом плане психологические особенности, определяемые спецификой творчества. Художественный тип личности предполагает остроту восприятия, развитое воображение, высокую эмоциональную и поведенческую реактивность. Учитывая, что основными детерминантами процесса восприятия являются врожденные механизмы образования гештальтов, долговременные ожидания, стереотипы, а также кратковременные установки и внимание [171, с. 57-68], произвольная настройка актеров соответственно воображаемой ситуации, связанной с жизнью создаваемого образа, фиксация ее путем повторения на репетициях и в спектаклях способствует эффективному осуществлению перевоплощения [37]. Необходимое для формирования установки специфически активное отношение актеров к воображаемому явлению достигается путем напряжения при произвольном создании определенного настроения на основе воображения, либо непроизвольно – при условии повышенной активации и заинтересованности воображаемым содержанием. Психологический механизм установки позволяет театральным актерам в процессе игры мысленно отойти от действительности, представить воспринимаемое в необходимых для сценических обстоятельств сочетаниях и связях, оживить его. Таким образом, содержание актерской установки, сценической «настройки» включает такие функциональные компоненты, как планирование, контроль и коррекция деятельности.

Реализация функции контроля деятельности имеет специфические особенности в условиях публичного выступления [88; 240]. Обязательно присутствующее волнение, связанное с выходом на сцену и феноменом перевоплощения, вызывает у актера резкую смену функциональных состояний [234, с. 173]. Симультанность как практическая одновременность протекания нескольких психических процессов при их свернутости и автоматизированности является условием профессиональной деятельности актеров и сопровождается сложными психическими

состояниями [240], определяющими противоречивые требования к субъекту труда. Самоконтроль психических состояний является основополагающим функциональным средством исполнительской деятельности. Вместе с тем, максимальная эффективность деятельности достигается в моменты наибольшего погружения в творческий процесс, когда постоянная рефлексия состояний отсутствует [Там же]. Установлено, что спонтанность системы саморегуляции в ходе сценической деятельности не обеспечивает решения задачи дифференциации в связи с трудностью четкого выделения признаков функциональных состояний, таких как собственно текущее функциональное состояние в ходе исполнения сложных профессиональных задач, так и эмоциональное волнение в качестве функционального средства публичной деятельности [104]. Наличие положительной корреляции гиперстенического типа эмоционального напряжения и взрывного стиля поведения у актеров в ходе профессиональной деятельности ставит актуальный вопрос о поиске средств, обеспечивающих возможности преодоления дезорганизующего влияния профессиональных стрессоров [49]. В обобщенной картине рефлексивного образа состояния в качестве основной характеристики выступает феномен чрезмерного сценического волнения, который по своему функциональному назначению может являться отражением эмоциональных средств решения профессиональных задач в напряженной ситуации сценического выступления [240]. Вместе с тем, учитывая, что сильные и слабые стороны системы способов саморегуляции плохо рефлексиируются самими участниками публичной деятельности и сопровождаются неадекватной оценкой ее возможностей [Там же], комплексное развития системы эмоциональной и поведенческой саморегуляции актеров театра требует включения таких компонентов деятельности, как тщательное планирование выступления. Самоконтроль актеров в ходе подготовительного периода, а также внешний контроль и коррекция со стороны режиссера, обратная связь от коллег влияют на эффективную профессиональную деятельность актеров театра. При этом, как отмечает В.Г. Зазыкин, не меньшее значение для актера театра имеют посттворческие состояния (спада, творческой беспомощности и т.п.), развитая саморегуляция которых позволяет снизить их негативное влияние на творческую личность [70].

Любая профессиональная деятельность принципиально совместна, что во все не исключает возможности индивидуального стиля ее выполнения [89; 215]. Театр – искусство коллективное, однако уникальность сценического исполнительского творчества достигается посредством реализации индивидуальности актера. Акты его индивидуальной активности являются условием воспроизводства, как самого субъекта труда, так и процессов групповой активности в целом, свидетельствуют о взаимодействии индивидуально-мотивационных и социально-нормативных условий совместной деятельности. Утверждение своей индивидуальности актеры проявляют в независимом, часто конфликтном поведении. Чтобы не провалиться в «безвоздушное» пространство полной творческой неопределенности, большинству из них необходимо соотносить свой взгляд с точкой зрения других. Коррекция трудовой деятельности актера, имеющей совместный характер, реализуется посредством механизмов эффективной коммуникации в условиях широкого спектра межличностных взаимодействий в ходе деятельности. По мнению Ю.К. Стрелкова, в преодолении человеком «смутности движения сквозь «тернии» профессионального пути... другие люди помогают внести ясность, ... другой помогает удержаться, подталкивает, поддерживают» [207, с. 27]. В полной мере это положение относится к актерской профессии.

Разнообразные психологические свойства актера как субъекта труда интегрируются и активизируются в таком комплексном, синтетическом, многокомпонентном психологическом образовании, как психологическая готовность к деятельности, которая для актера театра проявляется в двух формах – долговременной (общей) и кратковременной (настрой) [97]. Долговременная готовность включает мотивационный, познавательный, эмоционально-волевой, аффективный и рефлексивный компоненты и исполняет функцию поддержания включенности актеров в трудовой процесс на протяжении всех периодов профессионализации; кратковременная готовность включает эмоционально-волевой и аффективный компоненты и соответствует готовности актеров театра эффективно управлять психологическими состояниями и поведением перед и по ходу публичного сценического выступления [Там же].

Таким образом, профессиональная деятельность актера, выступая естественным экспериментом творческого процесса и одновременно моделью деятельности человека во всем ее многообразии, включает в себя многие основные формы активности человека и детерминанты развития его личности, такие как игра, познание, общение, труд.

2.2 Профессионально важные качества актера театра

Профессионально важные качества (ПВК) человека труда являются сложным и внутренне дифференцированным структурным образованием, детерминирующим профессиональную пригодность – «взаимное соответствие» человека и профессии [171]. Успешность выполнения профессиональных задач зависит, как от внешних условий деятельности (специфика профессиональной среды и т.п.), так и от внутренних условий управления профессией, связанных с формированием психологической системы индивидуальных свойств и качеств субъекта деятельности путем их реорганизации, переструктурирования, согласно мотивам, целям и условиям данной профессиональной деятельности [231].

Специфика системы ПВК зависит от вида деятельности. Так, по мнению Б.М. Теплова, всякая область деятельности как бы производит отбор нужных ей личностей и нужных их свойств и оказывает свое формирующее воздействие [210]. Соответственно, каждая профессиональная деятельность требует своей определенной совокупности ПВК, которая, к тому же, является не «механической» суммой качеств, а их закономерно организованной системой [231].

Вопрос о выделении комплекса ПВК имеет особое значение для творческих профессий, в центре которых находится человек творческого труда с его сложными переплетениями особенностей творческой индивидуальности, мотивации, навыков и умений. Поэтому здесь, в частности, особенно важно учитывать диалектическое взаимодействие многочисленных качеств личности, определяющих

эффективность деятельности, спрогнозировать которую по одному или даже нескольким качествам практически невозможно.

Психологические особенности субъекта актерского труда включают высокий уровень развития многих когнитивных, перцептивных, психомоторных, мнемических, коммуникативных и иных свойств, а также многие типологические признаки нервной системы, которые способствуют освоению творческой профессии. В условиях такого многообразия задача четкого выделения ПВК профессии актера театра является весьма сложной.

Например, природные особенности нервной системы позволяют в процессе актерского труда развивать и демонстрировать свойства экстраверсии, проявляющиеся в эмоциональной заразительности, голосовой и пластической выразительности, готовности к спонтанности, игре, лицедейству. Навыки регуляции эмоционально-волевых состояний влияют на эффективную самореализацию актера в континууме «сцена – реальная жизнь». Рефлексивные способности с преобладающим способом мышления «адаптация – формализация» дают возможность представителям актерского труда интерпретировать различные межличностные ситуации [179, с. 36-39]. Наличие в актере таких личностных свойств, как творческая смелость, выражающаяся в готовности к риску и открытости новому опыту, а также развитое воображение способствуют развитию креативного начала в подходе актера к своему труду, определяя его профессиональную эффективность.

Таким образом, профессия актера театра вовлекает «в себя всю личность профессионала, является и регулятором, и продуктом деятельности» [82]. С учетом этого центральным вопросом проблематики ПВК актера театра традиционно является выделение таких общих качеств личности и черт специальной одаренности, которые обеспечивают успех в области театрального актерского творчества; при этом важно учитывать характерную для данной профессии большую вариативность и пластичность индивидуальных систем ПВК. С этих позиций к выявлению ПВК актера театра подходили многие ученые (Л.С. Выготский, А.Н. Капустина, Н.В. Рождественская, В.С. Собкин и др.), а также театральные

режиссеры и педагоги (К.С. Станиславский, В.Э. Мейерхольд, Б.Е. Захава, М. Чехов, В.И. Немирович-Данченко и др.).

Специфическая особенность ПВК актера театра заключается в необходимости наличия некоторых качеств уже на стадии профотбора, подтверждая тезис Е.А. Климова о том, что некоторые слагаемые пригодности к профессии могут быть сформированы заблаговременно [90]. При отборочном конкурсе абитуриентам театральных вузов необходимо продемонстрировать некоторый уровень выраженности специальных способностей, сформированных на базе индивидуально-психологических свойств личности и отвечающих требованиям актерской профессии. В подавляющем большинстве других профессий профотбора жестко не определяются природными задатками, однако для вступления в актерскую профессию их наличие является определяющим. Сформированные на основе анатомо-физиологических и психологических особенностей, начальные профессионально важные качества будущего студента-актера несводимы к конкретным знаниям, умениям, навыкам и представляют собой личностные свойства, которые являются основой для последующего развития профессиональных навыков.

Одним из таких свойств является высокая эмоциональность, которую Л.С. Выготский рассматривал как «особую черту творческой индивидуальности» (цит. по: [201, с. 62]). Данное личностное свойство проявляется в повышенной чувствительности, впечатлительности, экзальтированности, потребности в ярких переживаниях и определяется, в свою очередь, таким нейродинамическим свойством, как эмоциональная возбудимость, опосредующим особенности нервной системы и врожденный тип темперамента [118; 122]. Высокая эмоциональность, по мнению В.Э. Мейерхольда, влияет на способность актеров к рефлекторной возбудимости «воспроизводить в чувствованиях, в движении и в слове полученное извне задание» (цит. по: [39]). В изданном в 1922 году материале «Амплуа актера», представляющем собой, можно сказать, своеобразный краткий профессиональный стандарт для профессии актера и, одновременно, классификатор специализаций (собственно амплуа) актера, отмечается: «Необходимым свойство актера

является способность к рефлекторной возбудимости. Человек, лишенный этой способности, актером быть не может» [6, с. 3].

С учетом сказанного, неудивительно, что показатели высокого уровня эмоциональной возбудимости (или тесно связанного с ней более общего свойства «нейротизм») были зафиксированы практически во всех выборках исследованных актеров театра и студентов-актеров (см.: [186; 190; 197; 200]).

Рассматривая особенности эмоциональности, присущие актерам театра, следует понимать, что подходы к разгадке «парадокса об актере» заключаются «не в эмоциях, взятых в изолированном виде, но в связях, объединяющих эмоции с более сложными психологическими системами» [34]. Благодаря психологическим механизмам заражения, идентификации формируется готовность актеров эмоционально откликаться на возникающие чувственные образы [17], «по своему произволу вызывать нужное повторное переживание, идя от возбудителя к чувству» [205, с. 307]. Условия игровой деятельности и эмоциональные реакции театральные актеры осуществляют стимулирующую, побудительно-пусковую функцию по отношению к творческому воображению. Потребность в импровизации, поддерживаемая компонентом игры в акте воображения, сопровождается четкой включаемостью нервных процессов, механизмами эмоционального переключения, сиюминутной эмоциональной реакцией. В условиях сценической деятельности «самим процессом реализации игровой компонент в деятельности приносит мотивационное удовлетворение и обеспечивает эмоциональную отдачу субъекту деятельности» [84]. По мнению актера М. Чехова, образ, «увиденный в фантазии, воспламенит в актере те таинственные, творческие чувства, которые обычно называются вдохновением» [229]. Иницирующая функция эмоций проявляется также в воздействии и на внешние выразительные средства актера – голос, интонацию, пластическое движение.

Эмоциональные, «энергетические» преимущества представителей актерской профессии детерминируются реализацией творческой задачи высокого уровня обобщенности – страстным стремлением сообщить со сцены «великую правду о мире, добре и справедливости» [134]. Такая глубоко личная потребность самовы-

ражения, определяемая современным отечественным режиссером А. Могучим словом «пафос», есть важнейшая составляющая художественной одаренности актера, которая «подразумевает нечто сакральное, существующее глубоко в актерском подсознании» [Там же]. Жажда публичного самовысказывания соответствует истероидно-демонстративной акцентуации характера, широко распространенной среди представителей актерской профессии [28; 118; 122; 186].

Иницирующая функция сценического сообщения связана с феноменом «сценического обаяния». Необходимое для актеров профессиональное качество заключается в «сценической живости», эмоциональной «непринужденной подвижности», «игривости» и внешней привлекательности одновременно. К.С. Станиславский называл эту личностную особенность актеров «манкостью», которая, по его мнению, давала необъяснимую привлекательность всего существа актера, у которого даже недостатки превращаются в достоинства [205].

Важная психологическая особенность, отличающая актера от не актера, является способность «отдаваться реакции, рефлекторно возникшей от восприятия воображаемого» [53, с. 35]. Доминанта на трансформацию психического в личности актера имеет биологическую природу и определяет стремление к импровизации, шутовству, проигрыванию жизненных ролей в ситуации «здесь и сейчас» [28; 118; 122]. Стремлением к игре и лицедейству имеет в своей основе опору на «истероидный когнитивный стиль», мыслительные операции которого характеризуются импрессионистичностью, глобальностью, образностью, что, в свою очередь, определяет подверженность эмоциональной сферы личностей данного типа перестимуляции и создает условия для внутренней внушаемости [28; 29]. Профессиональная ценность данного личностного свойства влияет на готовность актеров театра верить в предлагаемые сценические обстоятельства [72], подчиняться творческой воле режиссера.

Таким образом, высокая эмоциональность, выразительные внешние данные, личностное обаяние, индивидуальный стиль самовыражения, тяга к игровой деятельности, готовность к внушаемости являются профессионально важными качествами актера театра, определяющими вхождение в профессию и функциониро-

вание в ней. Вместе с тем, опираясь на концепцию А.В. Карпова, можно отметить, что подобные ПВК относятся к категории *абсолютных* и не достаточны для достижения профессиональных результатов выдающегося, «наднормативного» уровня, для которого необходимы, в свою очередь, уже качественно иные – *относительные* ПВК, влияющие на профессиональную эффективность высокого уровня (см.: [171]). К подобным относительным ПВК актера театра можно отнести, по нашему мнению, профессиональную мотивацию, волевую саморегуляцию, креативность, рефлексивность и эмпатию.

Профессиональная мотивация специалиста является составляющим компонентом системы ПВК, «интенсивность выраженности которой может компенсировать недостаток других ПВК, но не наоборот» [208, с. 223-224]. Сила творческой мотивации поддерживает упорство представителя творческого труда в достаточно неопределенной, психологически фрустрирующей ситуации. Профессиональная деятельность актеров постоянно связана с реализацией способности к совершению усилий, не всегда дающих быстрый и адекватный результат, с проявлением терпения и других свойств «сильной» личности.

Мотивационная направленность актерской личности характеризуется противоречиями, от способа решения которых зависит уровень эффективности профессиональной реализации [186, с. 156]. В условиях высокой профессиональной конкуренции главный личностный конфликт, влияющий на характер трудовой мотивации актеров, отражает противоречие между болезненным самолюбием и потребностью в положительной оценке значимых лиц, референтной группы (режиссеров, зрителей, коллег и т.д.). Вместе с тем, высокая эмоциональная чувствительность актера должна непременно сочетаться с его полным самообладанием, поскольку актер на сцене – это «механизм», заранее настроенный на совершение соответствующих действий, поступков в строго predetermined виде и последовательности. Способность подчинять эмоции и поведение цели конструктивного решения профессиональных задач является важным свойством специалиста и свидетельствует о наличии воли, понимаемой как способность человека настой-

чиво достигать сознательно поставленную цель, несмотря на наличие внешних и внутренних препятствий [197].

Обобщая многолетние наблюдения за актерами и студентами Санкт-Петербургской академии театрального искусства, Н.В. Рождественская обосновала важность наличия у актера таких черт личности, как пластичность эмоциональных реакций и способность к саморегуляции [177]. По мнению П.В. Симонова, «купирующая функция воли препятствует дезорганизующей генерализации эмоционального возбуждения у актера, способствуя удержанию первоначальной задачи» [193]. Этот вывод согласуется с самонаблюдением великого русского актера М. Чехова о том, что вместе с мыслью о самотворчестве естественно возникает волевой порыв к овладению творческой энергией, чтобы перенести ее вовнутрь, на самого себя [229]. Эмоционально-волевой акт в условиях творчества при разнонаправленности влечений и отсутствия строгих профессиональных норм всегда связан с сознательным приложением усилий актера-творца. Как замечал выдающийся отечественный мастер сцены, актер М. Ульянов: «Самостоятельный актер – всегда художник!» [217, с. 89]. Таким образом, эффективная эмоциональная и поведенческая саморегуляция актеров влияет на достижение высшей ранговой позиции – «ведущий мастер сцены с выдающимися сценическими данными и яркой творческой индивидуальностью» [220], выступая, в свою очередь, в роли относительного ПВК.

Признаком волевого характера действия или деятельности является реализация в профессии на основе морально-ценностных ориентаций в отношении к труду – целеустремленности, стремления к саморазвитию, инициативности и т.п. Проявление интеллектуальной активности, инициируемое самой личностью, по мнению Д.Б. Богоявленской, определяется как ее специфическое свойство – креативность (от лат. 'creation' – создание, созидание), понимаемая как ситуативно не стимулированная активность личности, которая выходит за границы тех ситуаций, где стимулом для развития является внешний фактор [19]. Креативность личности описывается также как комплекс свойств, для которых характерны высокий уровень выраженности познавательной потребности [231, с. 12-14], инно-

вационная активность в трансформации задания и стимула, смелость поведения в ситуации неопределенности [132; 211], развитое воображение [77], вариативность и углубление в сущность явления, которое приводит к подлинной «нестандартности» [221, с. 59]. Определяя целостность личности, комплекс креативных качеств отражает взаимодействие когнитивной и аффективной сфер в их единстве и влияет на эффективность самореализации в профессии и жизни [19]. Креативные способности, питаемые познавательными мотивами, в некоторой степени носят врожденный характер, но выступают, как составляющие ядро целенаправленно развивающейся творческой личности. Наличие у актеров креативных способностей влияет на динамику преодоления фиксированности в творческой деятельности: готовности к творческим опытам и экспериментам; беглости мышления, легкости воображения и генерирования оригинальных решений и идей; способности к переключению; любознательности; чувствительности к сложным проблемам; эстетическим критериям изящества. Можно сказать, что креативные качества в системе ПВК актера театра являются относительными, инициируя развитие абсолютных ПВК и способствуя реализации выхода за пределы заданного в творческой деятельности в область значительных творческих достижений и высокого уровня актерского мастерства.

Важное место в системе ПВК актера театра занимают также рефлексивность и эмпатия. Не случайно А. Могучий на вопрос о главной, на его взгляд, профессиональной компетенции современных актеров ответил однозначно: «Мозги!» [134]. Рефлексивные способности актеров, по его мнению, способствуют психологической гибкости [Там же]. Рефлексивность, являясь процессуальным средством осуществления субъектом самоорганизации в деятельности, позволяет легко взаимодействовать рациональному и интуитивному аспектам актерской психики, дают возможность реализации целостности психологического механизма творчества. Эмпатические свойства театральных актеров способствуют глубине познания характеров сценических персонажей, сущности их взаимоотношений, также служат предиктором коммуникативных проблем в межличностных отношениях, обеспечивая эффективную творческую кооперацию в ходе совместной

деятельности. Вместе с тем, эмпатия является стимулятором развития рефлексивных способностей актеров театра [17]. Таким образом, можно сказать, что рефлексивность и эмпатия являются относительными ПВК актеров театра, т.к. их наличие и развитие влияют на степень творческого самовыражения личности актера и его индивидуальности.

Профессиональная пригодность человека труда предполагает также отсутствие или наличие минимального уровня развития анти-ПВК [87; 171]. Игра на сцене без включения эмоций необходимой силы рассматривается в актерском деле как профессиональная непригодность или проявление ремесленничества. Согласно статистике, абсолютным большинством среди отчисленных за профессиональную непригодность студентов-актеров являются носители темперамента типа «сангвиник» и «флегматик» [200], для которых характерен слабо выраженный уровень пластичности эмоциональной сферы [118; 122]. Стиль сценического поведения предполагает, что «на сцене не говорят, а произносят», «страстно и напряженно, растягивая и поднимая звук» [107]. По мнению Л.С. Выготского, без интенсивной эмоциональной включенности актер становится похож на взрослого, который «увеселяя ребят, изображает собаку – бездарно, добросовестно, старательно – и плохо» (цит. по: [201, с. 62]).

Недостаточный уровень развития эмоциональной и поведенческой саморегуляции, отсутствие навыков самонаблюдения и саморефлексии у представителей актерской профессии способствует значительно более высокой, чем в популяции, выраженности таких личностных расстройств, как нарциссизм, наигранность (*histrionic*), антисоциальность, пограничные и обсессивно-компульсивное расстройства [258]. Вместе с тем, некоторые авторы приходят к выводу, что повышенная выраженность субклинических уровней личностных расстройств среди актеров не препятствует, а, напротив, потенциально способствует успешности актерской работы. Однако опыт наблюдений представителей отечественного театрального дела свидетельствует о ситуационном характере подобного успеха: театральные актеры, демонстрирующие подобные поведенческие расстройства, в большинстве случаев «вымываются» из профессии.

Итак, рассмотрев систему ПВК актеров театра и специфические особенности внутрисистемных связей, можно выделить в ней две взаимосвязанные подсистемы: 1) абсолютные ПВК, в состав которых входят такие качества, как эмоциональная возбудимость, эмоциональная заразительность, сценическая выразительность и др.; 2) относительные ПВК (профессиональная мотивация, волевые свойства, способности к саморегуляции эмоциональной и поведенческой сферы, креативность, рефлексивность, эмпатические способности). При этом в актерской профессии развитость относительных ПВК определяет, в том числе, степень реализации абсолютных ПВК. В силу этого относительные ПВК являются структурообразующими для подсистемы ПВК психологической системы профессиональной деятельности актера театра.

Выделенные ПВК являются внутренними психологическими детерминантами эффективной профессиональной деятельности актера театра. Вместе с тем, для данного вида труда актуальной является сама проблема эффективности.

2.3 Специфика профессионального становления

Профессиональное становление актера театра имеет глубокую специфику [184]. В общем случае человек труда осваивает профессиональные навыки и умения, развивает профессиональные качества в процессе профессионализации [73]. Субъект профессиональной творческой деятельности приобретает свой психологический статус в проекции своего процессуального функционирования. Профессиональное становление актера, как и развитие субъекта труда в целом, представляет собой движение личности, развернутое во времени в ходе профессионального труда, которое охватывает период от начала формирования профессиональных намерений до завершения активной профессиональной деятельности [158]. К.С. Станиславский отмечал, что профессиональное становление актеров служит задаче постоянной готовности к служению искусству театра и творческому созиданию на всем протяжении трудового пути [206].

В психологической системе актерских потребностей, наряду с мотивацией творческого самовыражения, значительное влияние на эффективность в профессии принадлежит стремлению к самоутверждению, ведущим фактором которого выступает степень выраженности волевых качеств личности – высокая саморегуляция психики и поведения. Однако, по замечанию русского актера и педагога М. Чехова, то, как глубоко связаны профессия и жизнь, актерам становится ясно только со временем (цит. по: [75]). Лишь творчески сильная личность может достигнуть высшего уровня эстетического развития, поскольку способна к духовной и нравственной свободе, напряженной духовной жизни вне зависимости от социальных обстоятельств жизни [197].

Е.А. Климов выделил в развитии профессионала фазы оптанта, адепта, адаптации, интернала, мастерства и наставничества [90]. Применим это деление к профессиональному становлению актера театра.

Фаза оптанта связана с профессиональным выбором. Профессиональное и личностное самоопределение рассматривается как центральное новообразование ранней юности [106], которое в юношеском возрасте означает не столько конкретный выбор, сколько формирование профессионального типа мотивационной системы, в значительной степени определяющего общие карьерные ориентации и эффективность профессиональной деятельности человека в будущем [103]. Если последующая самореализация человека в профессиональной сфере не отвечает его личностно-мотивационным особенностям, то овладение профессией и работа над собой потребуют дополнительных усилий [Там же].

Об актерской профессии ее соискатели, как правило, мечтают с ранних лет. В отличие от других видов труда, фаза оптанта профессионального развития актеров связана с иллюзиями молодых людей, окруженными нереалистическим ореолом актерской профессии. В проведенных нами опросах эксперты театральной сферы часто отмечали недостаточно высокий уровень осознанности профессионального выбора абитуриентов театральных вузов, что впоследствии создает психологические трудности у студентов-актеров в процессе обучения.

Фаза адепта связана с профессиональной подготовкой и характеризуется изменениями субъекта учебно-профессиональной деятельности, относящимися к его самосознанию, направленности, информированности, умелости [158]. Одним из важнейших психологических феноменов, влияющих на профессиональное становление студента-актера в этот период, является фактор трансформации личностной мотивации [5; 99]. А.Л. Гройсман отмечает, что на общем фоне высокой профессиональной мотивированности у студентов-актеров преобладает мотивация избегания неудачи, в отличие от профессиональных актеров, преимущественно демонстрирующих мотивацию достижения успеха [51, с. 34]. Предпосылкой формирования полярных по своему содержанию моделей профессионального становления выступает степень выраженности одной из центральных тенденций развития – «расточительной чувствительной субъективности», зафиксированной в исследованиях личностных характеристик студентов-актеров [50]. Фактор постоянного внешнего оценивания, сопровождающего процесс обучения студентов-актеров, определяет особенность, выражающуюся в одновременном стремлении к эмоциональной реактивности и потребности в когнитивном контроле. Данный психологический феномен создает почву для внутреннего конфликта, влияющего на самооценку и противоречащего основным тенденциям актерского творчества. В этих условиях у студентов-актеров нарушается и становится малоподвижным динамический аспект во внешних и внутренних проявлениях, блокируется спонтанная активность и творческая инициатива. Исследования обнаружили часто используемую студентами-актерами потенциально вредную стратегию «перестраховки» в ходе учебной деятельности [51, с. 39], поскольку она освобождает от груза профессиональной ответственности [28, с. 302]. Индивидуальный стиль и успешность учебно-профессиональной деятельности студентов-актеров зависят от их эмоционально-мотивационных характеристик: так, у высоко эмоциональных студентов-актеров результативность и успешность деятельности характеризуются как подъемами, так и спадами [51, с. 47], что требует контроля проявления признаков подобных тенденций и замещения их позитивными поведенческими стратегиями. Следует отметить, что решение данной задачи требует высокого профес-

сионизма от театральных педагогов. Н.П. Ансимова, А.В. Золотарева выделили широкий спектр общих профессиональных и специальных компетенций, необходимых педагогу, работающему с творческими, одаренными детьми и молодежью [11]. С нашей точки зрения, подобные требования в полной мере относятся и к театральным педагогам, которым приходится решать множество специфических педагогических задач, связанных с тем, что они работают с талантами, уникальными индивидуальностями, плохо поддающимися стандартизации.

Так, достаточно широко распространено среди студентов-актеров предубеждение против обучения какой-либо системе регуляции, которая, по их мнению, мешает творческому вдохновению. На самом же деле такое предубеждение лишь демонстрирует отсутствие необходимых знаний о психологических факторах определяющих эффективную профессиональную деятельность актеров театра. Наряду с реализацией известного стереотипа, что «актер не должен думать», большую тревогу вызывает низкий уровень логического и особо значимого в актерском труде ассоциативного мышления [121], что, в свою очередь, ведет к несбалансированности развития у студентов-актеров специальных сценических способностей и психологических свойств личностного потенциала. Иррациональные представления о будущем трудовом пути, как положительной, так и отрицательной модальности, формируются у студентов-актеров в ущерб развитию ясного профессионального целеполагания. Данный факт обуславливает необходимость развития уже на этапе профессиональной подготовки качеств личности, способствующих самопроектированию профессионального пути будущих актеров (рефлексивности как регулятора мотивационной и познавательной активности, навыков психологической саморегуляции, позитивного мышления и др.) [36].

Фаза адаптации характеризуется освоением технологических тонкостей профессии, присвоением норм, регулирующих профессиональное поведение [158]. В условиях высоко конкурентной театральной среды молодому специалисту важно с первых шагов на профессиональной сцене успешно заявить о своих творческих намерениях и способностях. Вступление начинающего актера в труппу профессионального театра требует умения войти в коллектив, наличия соци-

альных навыков для проявления инициативы самопродвижения в профессиональной среде. Но в реальности данный период профессионализации характеризуется снижением степени готовности начинающих молодых актеров к смелому, творческому поведению, т.к. эмоциональная лабильность представителей творческого труда может приводить к «конфликтам артистических натур с прозой жизни», требования которой оказываются им «не по плечу» [118, с. 179]. Как отмечал К.С. Станиславский, если новички выдерживают такое испытание – «это их счастье» [206]. Следует отметить также нередкую среди начинающих актеров повышенную, идеалистическую требовательность к профессиональному окружению, что является проявлением компенсаторного механизма психики в условиях неопределенности и ведет к трудностям межличностного взаимодействия. В этой связи К.С. Станиславский призывал молодых актеров не критиковать, а внимательно изучать успешный опыт коллег по сцене: недостатки перенимать легко, но достоинства – трудно [Там же]. Таким образом, в фазе профессиональной адаптации, наряду с задачей интенсивного наращивания мастерства перед начинающими актерами стоит важная задача – развитие навыков эффективной коммуникации, позволяющих управлять эмоциями и речью, быстро адаптироваться к новой ситуации, а также предвидеть впечатление, производимое на окружающих. Обращаясь к молодым одаренным актерам, Г.А. Товстоногов отмечал: «Превращение возможности в действительность требует многих усилий» [213, с. 140].

Фаза интернала характеризуется приобретением значительного профессионального опыта, укреплением профессиональной направленности: специалист здесь проявляется как состоявшийся, вошедший в профессию профессионал, способный самостоятельно выполнять профессиональные функции на трудовом посту [158]. Вместе с тем, Е.А. Климов рассматривал субъекта труда и трудовой пост как конфликтующие реальности, отмечая, что существуют два альтернативных исхода из ситуации неопределенности или несоответствия составляющих системы «человек – профессия»: «желательный или допустимый» и, наоборот, «нежелательный или недопустимый» (цит. по: [112]). На данном этапе профессионализации среди представителей актерского цеха отмечается тенденция к формиро-

ванию индивидуального стиля деятельности, противодействующего проявлениям синдрома монотонии и усталости у актеров [51, с. 46]. При этом профессиональная эффективность актера зависит не только от психологических качеств актерской одаренности, но и от органичности выбора актером индивидуального стиля деятельности в соответствии с его личностной основой, проявляя «активно-творческую природу труда единственным образом» [96, с. 37]. Профессиональный статус театральных актеров, функционирующих в фазе интернала, оценивается по широте и пластичности проявления творческого потенциала, соответствующего, как вертикальной, так и горизонтальной траектории развития карьерного пути. Вертикальный взлет карьеры в театре связан с ярко сыгранной ролью, закрепившей надолго место для ее исполнителя в театральной иерархии. Однако среди людей творческих профессий распространена горизонтальная карьера. Нередко актеры театра шлифуют грани исполнительского мастерства постепенно, от роли к роли, независимо от ее статуса. В театральной практике нередки случаи, когда актер от роли к роли эксплуатирует образ определенного амплуа, успешно созданный им однажды. По мнению П. Брука, такой подход к профессиональной карьере «не всегда способствует артистическому росту; актёр начинает создавать всё более схожие образы... Если он хочет двигаться дальше, он должен попробовать разрешить какую-нибудь действительно трудную задачу» [25, с. 61-62]. Согласно нашим наблюдениям, в фазе интернала у актеров нередко снижается конструктивная профессиональная мотивация – как у тех, кто к этому моменту профессионального пути уже завоевал стабильное положение в труппе, так и у тех, кто в силу разных причин обделен ролями. На данном этапе трудового пути актеры театра наиболее остро переживают простои в работе. Длительное отсутствие ролей интерпретируется как факт непризнания творческих способностей, что влечет за собой неадекватную самооценку и способствует негативному искажению поведения актеров, добавляя в его спектр стратегии избегания, изоляции и конфронтации. Случаи драматического спада в карьере (down shifting) одаренных актеров, в большей степени, связаны с несоответствием уровня развития системы саморегуляции поведения требованиям и условиям профессии. К проявлениям

нежелательных исходов профессионального становления относится, в частности, профессиональный маргинализм (см.: [99; 113]), возможность которого необходимо учитывать при изучении труда актеров [258]. Деструктивные воздействия неудовлетворенных аффилиативных потребностей на актерскую личность и профессиональную деятельность в одном из исследований были обнаружены у 60% профессиональных актеров, однако в ходе формирующего эксперимента их удалось в значительной степени нейтрализовать путем «рокировки социометрического статуса» [51, с. 52]. В свою очередь, возможность возвращения из профессионального «небытия» требует от актера интенсивных усилий в развитии конструктивной профессиональной мотивации и эффективной коммуникации для реализации системы социальной поддержки профессионального сообщества.

Таким образом, в фазе интернала для актеров театра характерно усиление профессиональной направленности и формирование индивидуального стиля деятельности. При этом представители актерской профессии, склонные к конфронтации и соперничеству, в условиях конфликтности профессиональной среды нередко выступали инициаторами широко известных театральных конфликтов и интриг (см.: [127]). С другой стороны, для многих актеров фактор соперничества является стимулом для совершенствования сценического мастерства, возникающие в процессе совместного труда межличностные противоречия позитивно влияют на развитие творческих способностей, а креативный потенциал используется для конструктивного разрешения конфликтных ситуаций [16; 87].

В фазе мастерства человек, несмотря на свой биологический возраст, успешно решает профессионально задачи, опираясь на высокий уровень профессионализма, умелость, организаторские способности, личностные качества, сформировавшийся индивидуальный стиль деятельности [158]. Находящиеся в фазе мастерства актеры театра с активной профессиональной позицией, нацеленные на профессиональное развитие составляют ядро театральной труппы, ведут репертуар театра и ориентированы на достижение фазы авторитета. Однако встречается немало актёров и актрис, лишённых творческой инициативы, по определению К.С. Станиславского, «с неразвитой волей, без соответствующей техники» [206,

с. 112]. Снижение профессиональной мотивации и, как следствие, способности к творческой деятельности, объясняется такими актерами как беспомощность и неверие в способность изменения сложившегося к данному этапу артистической карьеры их положения в театре. Как правило, их сценические работы отличаются использованием наработанных сценических штампов. К.С. Станиславский выделяя задачу данного этапа профессионального развития актеров, отмечал, что «чем ближе к старости, тем нужнее утонченность техники, а, следовательно, и систематическая её выработка» [206, с. 113]. Важную роль при этом играет *самоэффективность* (см.: [248]). В сложных психологических условиях профессиональной театральной среды, предполагающих широкий спектр самостоятельной работы, самоэффективность актера как позитивный феномен позволяет противостоять *беспомощности* (см.: [15]), дает актеру способность осознавать свои способности и возможности, эффективно выстраивать поведение соответственно задаче или ситуации в процессе деятельности. Самоэффективность актера театра как интегральное личностное свойство связана, прежде всего, с уверенностью в собственной способности справляться со сложными задачами профессиональной деятельности. Уверенность актера театра в собственной профессиональной компетентности опирается на знание сильных и слабых сторон, свойств собственной личности, на осознание потребностей и ценностей, лежащих в основе трудовой мотивации и трудовых целей актерской деятельности.

Выделяются также актеры, чье профессиональное становление соответствует фазе наставничества, отражая потребности психологического возраста в осмыслении пройденного жизненного и профессионального пути [237]. Позитивный смысл профессиональной деятельности в данной фазе составляет идея передачи накопленных профессиональных знаний и умений, которую они воплощают в педагогическом опыте. Особое значение здесь приобретает вопрос о личностном, ценностно и эмоционально насыщенном взаимодействии театрального педагога и его учеников. В успешной театральной педагогике дидактика в большей степени заменяется личностным примером и влиянием. Театральный педагог М.О. Кнебель отмечала, что в задачи театрального образования входит не только

формирование профессиональных умений и навыков, но, в первую очередь, развитие личности актёра и элементов профессионального общения как центрального звена всего педагогического процесса [92]. Специфика формирования ценностно-смысловой и эмоционально-волевой сферы студентов-актёров предъявляет особые требования к развитию рефлексивных, эмпатийных, коммуникативных, регулятивных и других способностей театральных педагогов (см.: [99; 191]).

2.4 Общая модель психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актёра театра

На рисунке 1 представлена общая модель психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актёра театра. Данная модель является итогом обобщения и систематизации результатов теоретического анализа, представленного выше, а также построена с учетом некоторых ограничений эмпирической части исследования, которая представлена в главе 3.

Многие из выделенных психологических детерминант уже обсуждались выше, поэтому здесь лишь кратко уточним их понимание в рамках предложенной модели и потенциально возможные взаимосвязи между ними, вытекающие из теоретических соображений.

Трудовая мотивация актёров театра, как и в любом другом виде труда, включает интерес к деятельности, стремление добиться успешного результата поставленной задачи, но вместе с тем имеет специфические особенности. Так, учитывая, что мотивация выражает побудительную, динамическую сторону потребностей личности, а притязания как личностное выражение потребностей включают ценностный аспект самовыражения [1], подлинный источник творческой энергии, движущий актёрами театра, есть потребности не узкоэгоистического характера (стремление выделиться, сделать сценическую карьеру), а гражданственно-эстетическая потребность выразить и донести общечеловеческие ценности до зрителя через сценические образы.



Пояснения:

Линии обозначают структурные связи, стрелки – направления влияния.

Выделенные подгруппы детерминант, рассматриваемые в эмпирической части исследования, пронумерованы.

¹⁾ социально-психологические свойства среды и межсубъектных взаимодействий; обуславливающие внешне-предметные факторы – организационная культура театра, театральная среда в целом, конкретные творческие коллективы, актерские ансамбли и др.

²⁾ обуславливающие внешне-предметные факторы – наследственность, межполовые различия, свойства нервной системы (в т.ч., ЦНС), внешние данные и др.

³⁾ в том числе, эмоциональная возбудимость.

⁴⁾ в том числе, трудовая мотивация.

⁵⁾ в том числе, предпочитаемые копинг-стратегии.

⁶⁾ обуславливающие внешне-предметные факторы – стаж работы, личностный и жизненный опыт, обучение, квалификация, саморазвитие и др.

⁷⁾ обуславливающие внешне-предметные факторы – страна, регион, город, природно-климатические условия, история, культура и др.

Рисунок 1 – Общая модель психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра

Вместе с тем, завышенный уровень притязаний нередко порождает в актерах серьезный внутренний конфликт между реальным и идеальным образами себя. В условиях высокой конкуренции и субъективной оценки актерского труда подобные психологические состояния разрешаются способами зависимого поведения в процессе трудовой деятельности. Научный анализ побудительных причин виктимной активности подтверждает наличие системообразующего мотивационного фактора – потребности виктимной личности в значимости, которая реализуется через негативные (антипатию, антиреферентность, антистатусность) и позитивные (симпатия, референтность, властные полномочия) критерии значимости [150]. Отсюда стремление в актерской среде к соперничеству, статусно-престижной мотивации, осознанным или неосознанным провокациям, проявляющимся как в демонстративности и конфликтности в поведении, так и в избегании актерами театра активности, инициативы и т.п.

Трудовая мотивация конструктивной модальности определяет у актера стиль поведения, ориентированный на самостоятельность, являющийся показателем развитой личностной саморегуляции в деятельности [136], соотносимый с понятием личностной *суверенности* (см.: [140]), с автономией личности, включающей проявления в поведении, сознании, чувствах и мыслях, обусловленные личностными побуждениями субъекта, а не ситуативными факторами, социальными требованиями или интроектированными правилами [54]. Самостоятельность в профессиональной деятельности, в свою очередь, раскрепощает творческую природу актера, способствует развитию креативности личности [257].

Таким образом, трудовая мотивация актера в принципе связана с креативностью и личностной саморегуляцией.

С другой стороны, имеются многочисленные данные и результаты теоретических исследований о том, что креативность связана с личностной и нейродинамической саморегуляцией, а также с рефлексивностью. Как отмечал Е.А. Климов, восприятие мира работающим человеком всегда, так или иначе, происходит через призму его профессии [89], поэтому эмоционально-волевой компонент психологической системы профессиональной деятельности театральных актеров включа-

ет, в том числе, функциональные состояния (ФС), определяемые способами самоуправления и мобилизации сил, приемами концентрации на выполнении профессиональных задач, навыками стрессоустойчивости, конфликтологической компетентностью, которые также проходят своеобразный «профессиональный отбор».

Согласно генетическим исследованиям, креативность в большей степени, чем интеллект, зависит от средовых факторов [62; 65] и подразумевает способность конструктивно реагировать на необходимость созидания в новых подходах, адаптироваться к изменяющейся внешней среде [59]. Актеры театра, находясь под воздействием стрессогенных факторов, специфичных для публичной, творческой профессиональной деятельности, вынуждены управлять своими ФС с целью эффективного решения трудовых задач. Отбор предпочитаемых способов управления связан с формированием в процессе профессиональной деятельности индивидуального стиля регуляции состояний [136].

Проблема формирования стиля саморегуляции имеет особое значение в актерской профессии в связи с необходимостью учитывать особенности кратковременной психологической готовности специалиста на стадии непосредственного выхода на сцену, а также управления состояниями по ходу сценической работы [97]. Исследование проблемы регуляции состояний актеров в процессе подготовки и проведения публичного выступления выявило характерную специфику стратегии выбора средств саморегуляции: направленность не на снижение уровня проявления более выраженных компонентов, присутствующих в ФС, а на их компенсацию за счет поиска уравнивающих приемов [104]. Например, как показали организованные нами опросы актеров, «страх сцены» они преодолевают за счет необходимости публичного высказывания, а собственные комплексы скрывают за яркой внешней характерностью. Исходя из понимания особенностей индивидуально-психологической типологии театральных актеров, формирование системы саморегуляции состояний требует развития навыков планирования деятельности, в основе которых лежит уже рефлексивность.

Рефлексивный компонент профессиональной готовности к труду соответствует основным требованиям к уровню когнитивного развития и предполагает

скоординированность трех типов знаний: системных, процедурных и стратегических [52, с. 16]. Личность не просто адаптируется к выполнению профессиональных требований, а через саморазвитие, внутреннюю психическую активность – рефлексивный акт, стремится к преодолению заданных условий. Способность к рефлексивному анализу влияет на развитие различных аспектов профессиональной готовности субъекта деятельности и, в свою очередь, становится самостоятельным компонентом психологической готовности [236].

Н.В. Ключева выделила в качестве одной из наиболее существенных характеристик успешного человека способность конструировать реальность [91]. В полной мере это относится и к успешному актеру театра. Например, творческая личность актера, его индивидуальность играют существенную роль в создании самого замысла спектакля. Инициирование оригинальной, творческой программы и воплощение ее в жизнь зависят от когнитивных, личностных и мотивационных ресурсов человека [125]. Креативность актера требует мыслительной деятельности в анализе выбора оптимальных вариантов для творческого процесса и подразумевает чередование дивергентного и конвергентного мышления. Инсайтные процессы творчества, сопровождающие процесс перевоплощения актера, – это объединение и реструктурирование на практике данных элементов мышления. Проникновение и извлечение из текста роли субъективного содержания требует от актёров театра значительных интеллектуальных усилий, поскольку сила традиционного, известного смысла значений текста может подавлять желание подвергнуть его более сложному анализу. Учитывая данные исследований о зависимости степени глубины и объёма извлекаемого из текста субъективного содержания от типа и уровня интеллектуальной активности [19], профессиональная готовность актеров отвлекаться от поверхностных значений текста роли, обнаруживать глубинные смыслы означает способность находить интерпретации, отражающие личностные ценности актера-творца. Про того актера, который не выработал подобной профессиональной способности обнаружить «зерно» роли, В.И. Немирович-Данченко говорил: «Пока он только глина в руках режиссёра. В

нём пока ещё не проснулся художник» [30, с. 178]. Ясно, что в основе самой возможности подобного глубокого осмысления лежит свойство рефлексивности.

Как уже отмечалось выше, актерская деятельность связана с мотивом, «охватывающим всю личность целиком» [100, с. 65]. Используя трехуровневую модель личности, предложенную С.Л. Леньковым, можно сказать, что такая тотальная мотивация охватывает все уровни личности – экзистенциальный, индивидуальный и социальный (см.: [116]). При этом один из этих уровней – экзистенциальный – соотносится с масштабом символических социальных групп, представляющих данного человека (в нашем случае – актера театра), таких как нация, народ, этнос, поколение, религиозная общность и др.; множественная детерминация данного уровня включает, в частности, такие обобщенные факторы, как разнородные социокультурные традиции, а к свойствам личности, представляющим данный уровень, относятся, например, стереотипы межэтнического восприятия, мотивы нравственного долга и служения, экзистенциальные ценности (индивидуализма/коллективизма, патриотизма и др.) и др. (см.: [Там же]). В силу этого важной детерминантой эффективности деятельности актера театра становятся кросс-культурные особенности, опосредующие влияние внешней (для актера) социокультурной среды (в том числе, среды театральной).

В качестве одного из факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности актера театра, мы рассматривали стаж работы, связывая его с соответствующей психологической детерминантой профессионального опыта. Согласно концепция структур ментального опыта М.А. Холодной, в составе ментального опыта человека можно выделить 4 уровня: когнитивный опыт («когнитивные схемы»), понятийный опыт («концепты»), метакогнитивный опыт («метакогниции», позволяющие осуществлять произвольную и произвольную регуляцию процесса обработки информации), интенциональный (эмоционально-оценочный) опыт [227, с. 218]. В рамках исследования мы будем понимать профессиональный опыт обобщенно – как интеграцию всех этих уровней.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2

1. На параметрическом уровне профессиографического анализа в качестве объективных нормативных характеристик актерской профессиональной деятельности выделены:

- культурно-исторический характер актерской профессии;
- социокультурная специфика актерского труда в сочетании с его кросс-культурной универсальностью;
- функция психотерапевтического влияния, проявляющаяся в трансляции актуальных социально-психологических проблем личности и общества в целом

2. На морфологическом уровне профессиографического анализа в качестве характеристик актерской профессиональной деятельности выделены субъектные характеристики представителя актерской профессии: наличие специального (театрального) образования, стабильное состояние здоровья, природные особенности (внешнее обаяние, гармоничное телосложение, пластичность, четкая дикция, сила и выразительность голоса и др.), принадлежность к художественному (артистическому) типу личности. Психологические особенности субъекта актерского труда включают такой уровень развития когнитивных, перцептивных, психомоторных, мнемических, коммуникативных и др. способностей, а также типологические признаки нервной системы, которые способствуют освоению профессии.

3. На функциональном уровне профессиографического анализа выделено психологическое содержание профессиональной деятельности актера театра, включающее психологическую специфику его профессиональных действий и психологические особенности субъекта труда, обеспечивающие их выполнение.

4. В состав профессионально важных качеств актера театра входят такие свойства, как творческие способности, рефлексивность, высокая мотивированность, стремлению к самоутверждению, рефлексорная эмоциональная возбудимость, способности к совладающему поведению и преодолению воздействия стрессовых ситуаций, коммуникативные способности и др.

5. Профессиональное становления актера театра имеет глубокую специфику, проявляющуюся на всех фазах профессионального становления.

6. Разработана общая системная модель психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра, включающая три группы искомых детерминант:

- группа индивидуально-обусловленных детерминант, включающая подгруппы гендерных особенностей и свойств нейродинамической саморегуляции;

- группа личностно-обусловленных детерминант, включающая подгруппы показателей рефлексивности, креативности, мотивации, свойств личностной саморегуляции;

- группа средово-обусловленных детерминант, включающая подгруппы профессионального опыта и кросс-культурных особенностей.

7. Для проверки адекватности предложенной модели целесообразно провести эмпирическое исследование психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра, используя данную модель в качестве основания для отбора конкретных детерминант искомой деятельности.

Глава 3 Эмпирическое исследование психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра

3.1 Общая организация и процедура исследования

Цель исследования состояла в проверке адекватности разработанной общей модели психологических детерминант профессиональной деятельности актера театра (см. п. 2.4). Для достижения данной цели решались следующие *задачи*:

- подбор методического инструментария, соответствующего общей цели и предмету диссертационного исследования;

- формирование эмпирической базы и выборки исследования, включающей профессиональных актеров театра, а также студентов театральных вузов;

- сбор эмпирических данных с помощью психодиагностических методик, методов опроса (анкетирование, интервьюирование, беседа) и наблюдения, экспертной оценки эффективности профессиональной деятельности актеров театра;

- статистический анализ полученных данных, направленный на выявление структуры детерминант эффективности профессиональной деятельности актеров театра и оценку их отдельного и совместного влияния.

Необходимо отметить, что начальный этап исследования (формирование выборки, опросы, организация процесса психодиагностики с помощью методик и экспертного оценивания эффективности деятельности) был сопряжен со значимыми факторами психологической сложности, проявлениями негативных черт профессиональной ментальности: неадекватно высоким уровнем имиджевого поведения актеров, проявлениями недостаточно конструктивной рефлексии в отношении целей исследования, нежеланием идти на контакты с психологом, характерной для артистов ранимостью и обидчивостью, наличием сильных акцентуаций характера (демонстративность, истероидность и другие проявления негативных черт профессиональной ментальности). Так, некоторые респонденты, согласившись на участие в исследовании на условиях анонимности, при анкетировании не указали, тем не менее, данные о своем поле и/или возрасте; многие настаивали

на том, чтобы результаты экспертной оценки эффективности деятельности были также анонимными и были дополнительно защищены от возможного разглашения, и т.д. Все это оказало влияние на организацию исследования, объем его итоговой выборки и полученные данные.

Исследование было проведено в 2015-2017 гг. на базе ряда драматических театров и театральных вузов, расположенных в семи городах. *Общий объем выборки* – 181 чел., в том числе, 129 профессиональных актеров театра (основная выборка) и 52 студента театральных вузов (дополнительная выборка).

Основную выборку исследования составили актеры драматических театров (129 чел.), из которых:

- свой пол указали 92 чел., в том числе, 52 женщины, 40 мужчин;
- свой возраст указали 105 чел., диапазон возраста – от 23 лет до 71 года (среднее значение $CpЗн = 32,63$, стандартное отклонение $CтОт = 14,85$);
- категорию своего трудового стажа указали 105 чел., в том числе, 1 – менее 3 лет (48 чел.), 2 – от 3 до 5 лет (16 чел.), 3 – от 5 до 15 лет (11 чел.), 4 – от 15 до 30 лет (10 чел.), 5 – свыше 30 лет (20 чел.);
- актеры на момент обследования работали в составе театральных коллективов 8-ми театров, представляющих 7 городов: Москва (34 чел.), Ярославль (34 чел.), Махачкала (24 чел.), Минск (республика Беларусь, 24 чел.), Екатеринбург (5 чел.), Тверь (4 чел.) и Феодосия (4 чел.).

Дополнительную выборку исследования составили 52 студента театральных вузов в возрасте от 20 до 27 лет ($CpЗн = 21,63$, $CтОт = 1,36$), из которых:

- свой пол указали 45 чел., в том числе, 23 женщины, 22 мужчины;
- студенты на момент обследования обучались в двух вузах: Театральном институте им. Б.В. Щукина (г. Москва) (15 чел.) и Ярославском государственном театральном институте (г. Ярославль) (37 чел.).

Для оценивания эффективности профессиональной деятельности актера театра дополнительно привлекались высоко квалифицированные эксперты – театральные режиссеры, педагоги и артисты.

3.2 Методы исследования

3.2.1 Психодиагностические методики

Список переменных, измеряемых с помощью психодиагностических методик, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Список измеряемых переменных

Группа	Шифр	Название	Методика
Креативность	КР1	Готовность к риску	Е.Е. Туник
	КР2	Любознательность	
	КР3	Сложность	
	КР4	Воображение	
	КРО	Общий показатель личностной креативности	
Трудовая мотивация	МАС1	Стремление к престижу	МАС
	МАС2	Стремление к соперничеству	
	МАС3	Стремление к достижению цели	
Рефлексивность	РФ1	Уровень рефлексивности	А.В. Карпова, В.В. Пономаревой
Локус контроля	ЛК_Э	Экстернальность	Локус контроля
	ЛК_И	Интернальность	
Эмоциональная возбудимость	В1	Эмоциональная возбудимость	Б.Н. Смирнова
Совладание	СП1	Конфронтация	ССП
	СП2	Дистанцирование	
	СП3	Самоконтроль	
	СП4	Поиск социальной поддержки	
	СП5	Принятие ответственности	
	СП6	Избегание	
	СП7	Планирование решения проблем	
	СП8	Позитивная оценка	
<p>Примечания</p> <p>1 Группа – группа однородных показателей (свойств); Шифр – условное обозначение, используемое при представлении результатов эмпирического исследования.</p> <p>2 Все представленные переменные измерялись в условных баллах соответствующих психодиагностических методик.</p> <p>3 Упомянутые психодиагностические методики представлены в тексте.</p>			

Использовался набор надежных и валидных психодиагностических методик, адекватных предмету и цели исследования: 1) «Уровень личностной креативности» (Е.Е. Туник) [221, с. 59-64]; 2) «МАС (Мотивация, азартность, соци-

альный престиж» (М.Л. Кубышкина) [56, с. 129-131]; 3) «ССП (Способы совладающего поведения)» (Р. Лазарус, С. Фолкман; адаптация Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой) [102]; 4) «Уровень рефлексивности личности» (А.В. Карпов, В.В. Пономарева) [86]; 5) «Локус контроля» (Дж. Роттер, адаптация О.П. Елиеева) [66, с. 423-425]; 6) «Эмоциональная возбудимость – уравновешенность» (Б.Н. Смирнов) [76, с. 495-496].

Краткое описание используемых методик приведено в приложении А.

3.2.2 Процедура экспертной оценки эффективности

Процедура экспертного оценивания эффективности деятельности актера театра первоначально проектировалась достаточно сложной, многоступенчатой, учитывающей многие объективные требования, предъявляемые

- к организации и проведению экспертной оценки, в том числе, в области психологии (С.В. Гуцыкова, А.Л. Журавлев, А.В. Морозов, J. Bedard, M.T.H. Chi и др.) [24; 52; 69; 135; 145; 249; 256; 280];

- к экспертному оцениванию персонала и профессиональной деятельности (Л.Г. Почебут, В.А. Чикер, К. Замфир, П. Мучински, R.D. Arvey и др.) [71; 95; 138; 163; 246; 251; 254; 259; 271; 274; 275; 281; 283; 294];

- к экспертизе эффективности труда представителей творческих профессий, в том числе, актеров театра (Т.М. Amabile, М.А. Collins, L. Jennings, С. Viswesvaran, Е. Winner и др.) [245; 257; 276; 293; 295].

Планировалась, в частности, индивидуальная экспертная оценка с последующим групповым анализом, обсуждением и обобщением. Были выделены показатели актерской деятельности, целесообразные для оценки ее эффективности. Первоначальный вариант экспертной оценки широко обсуждался с экспертами – профессионалами театрального творчества, многие из которых отмечали, что эмпирическое исследование психологических характеристик артистов театра будет обязательно сопряжено с немалыми трудностями методического и межличностно-

го характера, а также со значимыми факторами психологической сложности, упомянутыми выше. Попытка применить данный вариант экспертной оценки на практике показала их правоту. В результате итоговая процедура экспертной оценки была существенно упрощена.

К проведению экспертизы привлекались высоко квалифицированные эксперты – театральные режиссеры, руководители театра (директор, художественный руководитель, заведующий актерской труппой и др.), театральные педагоги, ведущие актеры. Эксперты оценивали с помощью балльной оценки следующий комплекс показателей профессиональной деятельности актеров театра:

- общественная успешность спектаклей, в которых занят актер;
- качество воплощаемых сценических ролей;
- полнота выполнения профессиональных задач, поставленных режиссером;
- адаптивность актера к профессиональным условиям, конструктивное преодоление профессионального стресса;
- конструктивное взаимодействие с коллегами;
- творческий потенциал сценического перевоплощения.

Деятельность каждого респондента оценивало 5-7 экспертов. Оценки экспертов по каждому показателю усреднялись. Общим итогом экспертной оценки являлось отнесение респондента к одному из трех уровней профессиональной эффективности: низкому, среднему или высокому. Таким образом, ввиду отмеченных трудностей, полученные данные по оценке эффективности деятельности актера имели, скорее, качественный характер (были измерены в ранговой шкале).

3.2.3 Статистические методы анализа данных

Применялись следующие статистические критерии:

- критерий Бокса (Box's Test) на эквивалентность ковариационных матриц: проверяет нулевую гипотезу, что наблюдаемые ковариационные матрицы зависимых переменных равны для групп [141];

- многомерный критерий «След Пиллая» (Pillai's Trace) эквивалентности ковариационных матриц выявляет уровень статистической достоверности результатов многомерного дисперсионного анализа (MANOVA) [Там же];

- критерий равенства дисперсий Ливиня: проверяет нулевую гипотезу, что дисперсия ошибок зависимой переменной одинакова по группам [142];

- критерии множественных сравнений Бонферрони и Шеффе позволяют выявить значимые различия в средних между сравниваемыми группами [Там же];

- критерий Стьюдента выявляет статистическую значимость различий в средних для двух независимых выборок [Там же].

- критерий «хи-квадрат» Пирсона выявляет значимость различий распределений качественных признаков по таблицам сопряженности [Там же].

Применялись также факторный анализ, корреляционный анализ с использованием коэффициентов корреляции Пирсона и Спирмена, многомерный дисперсионный анализ (Multivariate ANOVA, MANOVA) с последующим парным сравнением средних для уточнения результатов (см. [141]). Корректность применения MANOVA определялась с помощью критерия Бокса, многомерного критерия «След Пиллая» и проверки многомерной нормальности количественных переменных по показателю C.R. многомерного эксцесса (см.: [253; 277]).

Кроме того, в эмпирическом исследовании были использованы методы математического моделирования, а именно – метод моделирования структурными уравнениями (SEM – Structural Equation Modeling) (см.: [143]) при помощи программы IBM SPSS AMOS [141]. Данный метод позволил построить эмпирически верифицированные математические модели для выявления психологических детерминант (факторов) эффективности профессиональной деятельности актеров театра. Как отмечает А.Д. Наследов, SEM является комбинацией методов, таких, как множественная регрессия, факторный анализ, общие линейные модели, и по своим возможностям далеко выходит за их пределы [143]. Основное отличие SEM от других методов статистического анализа заключается в том, что он основан в большей степени на дедуктивной (конфирматорной), а не традиционной индуктивной (эксплораторной) логике. Конфирматорный факторный анализ позволяет

проверить и уточнить результаты традиционного, эксплораторного факторного анализа на предмет состоятельности факторов (отличия их дисперсии от нуля), степени их пересечения, статистической достоверности факторных нагрузок и правомерности приравнивания некоторых факторных нагрузок к нулю.

Корректность применения SEM подтверждается достаточной численностью выборки и многомерной нормальностью распределения переменных. Выборка является приемлемой по численности (N), если выполняется соотношение $N > 5T$ (где T – число оцениваемых параметров) [141; 253].

SEM может применяться в различных вариантах (которые были использованы в нашем исследовании): как измерительная модель, как модель путей и как собственно структурная модель, включающая в себя «измерительную» составляющую и составляющую «модели путей» [277].

Учитывая, что методология SEM предполагает построение априорной модели направленных связей между явными и латентными переменными с целью ее дальнейшей проверки на соответствие исходным данным, многомерная нормальность распределения переменных проверялась по значению многомерного эксцесса (Multivariate Kurtosis) и его $C.R.$, вычисляемых программой AMOS. Требование многомерной нормальности признается выполненным, если $C.R.$ незначительно превышает 5 [Ibid.], что свидетельствует о несущественном отклонении от нормальности и применимости наиболее мощного метода анализа – метода максимального правдоподобия (ML – Maximum likelihood). Модель признается соответствующей исходным данным по показателям индексов согласия [Ibid.].

Исходными данными для измерительных моделей являлись результаты предшествующего факторного анализа. Полученные средствами метода регрессии (SPSS) факторы выступали в измерительных моделях как переменные, «первичные» факторы и возможные индикаторы выявляемых латентных «вторичных» факторов, как наиболее обобщенных конструкторов [141; 143; 253].

Измерительные модели применялись нами для сравнительного анализа групп по эффективности профессиональной деятельности, взаимовлиянию переменных. Итоговые структурные модели позволили судить как о прямых, так и

косвенных направленных связях влияния переменных на эффективность профессиональной деятельности актеров театра.

Система линейных уравнений, каждое из которых аналогично уравнению простой или множественной регрессии, была сформирована на основе технически априорной графической при помощи компьютерной программы IBM SPSS AMOS. В силу наличия множества уравнений появилась возможность включить в модель множество зависимых переменных и связей между ними. Данный факт принципиально отличает SEM от других методов, что позволило выявить не только прямые, но и косвенные связи.

На основе системы уравнений воспроизведенная ковариационная матрица с помощью компьютерной программы сравнивалась с исходной ковариационной матрицей и определялось расхождение между ними. Оценка расхождения производилась при помощи множества индексов согласия (Goodness of fit indexes) [277]. Если расхождение было велико, то модель модифицировалась до достижения наилучшего соответствия модели исходным данным по индексам согласия. В этом случае мы получили оценки параметров модели и их статистическую значимость, которые заслуживали доверия.

Для анализа итоговых структурных моделей и определения детерминант (факторов) эффективной профессиональной деятельности актеров театра данные анализировались по следующему общему плану:

- 1) для данных каждой из диагностических методик проводился факторный анализ методами максимального правдоподобия или альфа-факторного анализа с выбором наиболее простой структуры и отчетливой интерпретацией;
- 2) отдельные факторы вычислялись как новые, «вторичные» переменные;
- 3) исходя из предварительного анализа связей между «первичными» и «вторичными» факторами, строились измерительные модели взаимовлияния методами SEM с применением программы AMOS;
- 4) путем добавления к измерительным моделям соответствующих переменных влияния на эффективность формировались структурные модели эффективной профессиональной деятельности актеров театра и оценивалось их соответствие

(по индексам согласия) исходным данным; при этом, в соответствии с методологией SEM, отсутствие в модели связи между переменными (направленной или ненаправленной) означает равенство нулю соответствующего параметра;

5) полученные модели сопоставлялись для определения общих и различающихся их параметров.

3.3 Результаты и обсуждение

3.3.1 Влияние креативности и рефлексивности

Описательная статистика по всем исследуемым переменным для выборки актеров представлена в приложении Б, а результаты анализа связи эффективности с креативностью и рефлексивностью – в приложении В.

Для изучения общих взаимосвязей системы психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра рассматривались связи отдельных компонентов (переменных) системы. Одно из предположений исследования состояла в том, что и креативность, и рефлексивность оказывают значительное влияние на эффективность деятельности. Первым шагом на пути проверки данного предположения стало выявление корреляционных связей между показателями креативности и рефлексивности.

Показатели креативности (КР1 – КР4, КРО) и рефлексивности (РФ1) – количественные переменные. Их описательные статистики приведены в таблице приложения Б, из которой видно, что по показателям асимметрии и эксцесса их распределение несущественно отличается от нормального. Поэтому допустимо применять параметрические методы, в частности корреляцию Пирсона. Рассчитанные коэффициенты корреляции показателей креативности и рефлексивности приведены в таблице В.1, из которой можно сделать следующие выводы.

Во-первых, все показатели креативности на высоком уровне значимости ($p < 0,001$) положительно коррелируют между собой. Коэффициенты корреляции за-

ключаются в диапазоне от 0,44 (для связи КР2 и КР4) до 0,82 (для связи КР3 и КРО) и объясняют, соответственно, от 19% до 67% дисперсии (по квадрату коэффициентов корреляции).

Во-вторых, уровень рефлексивности (РФ1) положительно коррелирует ($p < 0,05$) с тремя показателями креативности: любознательностью (КР2), воображением (КР4) и общей выраженностью креативности (КРО). Коэффициенты корреляции заключаются в диапазоне от 0,19 (для связи РФ1 и КР4) до 0,22 (для связи РФ1 и КР2) и объясняют, соответственно, от 3,4% до 4,7% дисперсии. Кроме того, РФ1 на уровне тенденции ($p < 0,1$) положительно коррелирует с показателем КР3 (сложность). Таким образом, единственный показатель креативности, корреляция с которым уровня рефлексивности не достигает даже уровня статистической тенденции, – это КР1 (готовность к риску).

Полученные результаты позволяют утверждать, что эффективная деятельность не исключает, а требует от актеров театра наличия и развития значимого для решения задач актерского труда уровня рефлексивных способностей. Этот вывод косвенно подтверждают и наблюдения многих известных деятелей театра. Так, например, Питер Брук, противопоставляя живой театр коммерческому, настаивал, что «живой театр – это всегда театр думающий» [25, с. 17].

С другой стороны, выявленные взаимосвязи рефлексивности со многими показателями креативности при условии, что последние, в свою очередь, тесно связаны со всеми другими показателями креативности, позволяет рассматривать при дальнейшем анализе рефлексивность и креативность (во всей совокупности представляющих их показателей) как единый системокомплекс – единую многомерную переменную. А такое условие необходимо для корректности применения многомерного дисперсионного анализа (MANOVA). Одним из математических допущений MANOVA является то, что совокупность зависимых переменных рассматривается как многомерная величина, в которой отдельные переменные зависят друг от друга, т.е. коррелируют между собой с коэффициентами, существенно отличающимися от нуля [142, с. 227-228]. Как видно из результатов корреляционного анализа, в отношении показателей рефлексивности и креативности это до-

пущение в значительной степени выполняется. Другое допущение MANOVA требует идентичности дисперсионно-ковариационных матриц для уровней факторов и их сочетаний и проверяется с помощью М-теста Бокса [Там же, с. 227].

Итак, будем рассматривать эффективность деятельности актеров театра в качестве фактора (его уровни представляет переменная Rez), а показатели креативности ($KP1-KP4$ и KPO) и рефлексивности ($P\Phi 1$) – как зависимые количественные переменные. Так как таких переменных несколько, применим MANOVA с последующим парным сравнением средних для уточнения результатов.

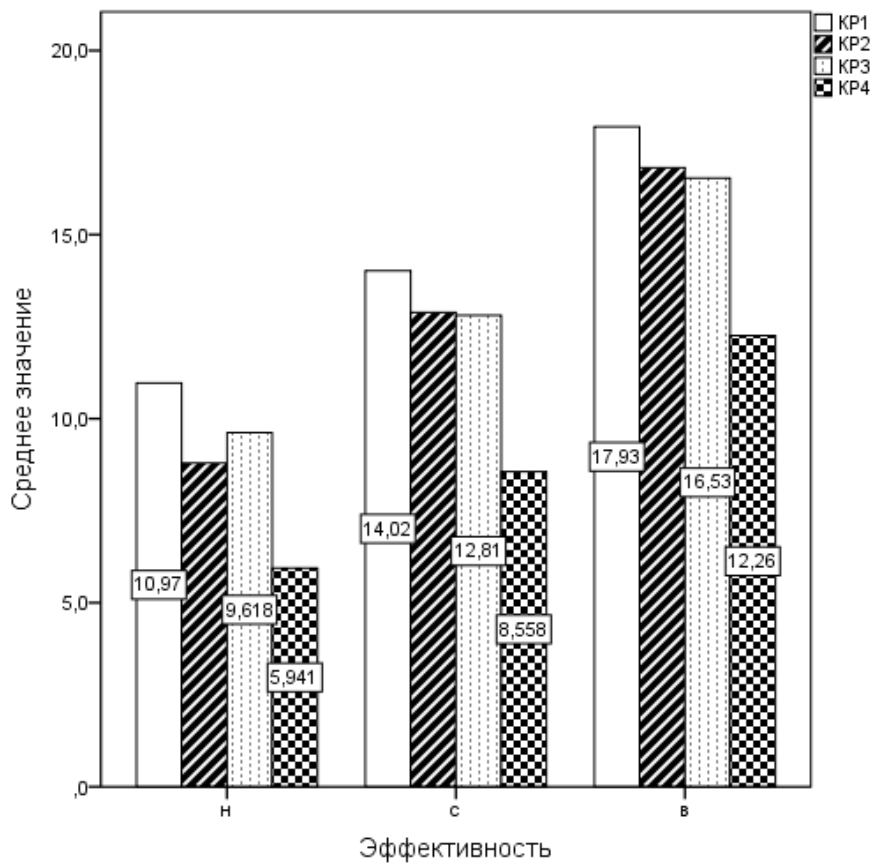
Вся выборка актеров (129 чел.) была поделена на три подвыборки по уровню фактора эффективности: низкий уровень (34 чел.), средний (52 чел.) и высокий (43 чел.). Основные результаты MANOVA приведены в приложении В:

- описательная статистика по показателям креативности и рефлексивности для подгрупп по уровню эффективности приведена в таблице В.2;

- критерий Бокса подтверждает корректность применения MANOVA (таблица В.3); многомерный критерий «След Пиллаи» (таблица В.4) демонстрирует высокий уровень достоверности ($p < 0,001$), следовательно, выборки различаются по всей совокупности зависимых переменных;

- критерии межгрупповых эффектов (таблица В.5) показывают значимость связи эффективности с каждой из рассматриваемых переменных.

Таким образом, эффективность (Rez) статистически достоверно связана с каждым из показателей креативности $KP1-KP4$ (готовность к риску, любознательность, сложность, воображение) на высоком уровне значимости ($p < 0,001$). Частичная эта-квадрат (R^2) показывает, что эта связь весьма значительная и объясняет от 33,5% до 44,4% дисперсии показателей креативности. Парные сравнения средних по критерию Бонферрони (таблица В.6) показывают, что все три группы по эффективности (низкая, средняя высокая) различаются статистически достоверно по каждому показателю креативности ($p < 0,001$). Значения средних для разных групп по эффективности представлены на рисунке 2.



КР1-КР4 – показатели креативности (готовность к риску, любознательность, сложность, воображение); Н, С, В – группы актеров театра по уровням эффективности (низкий, средний, высокий).

Рисунок 2 – Средние значения показателей креативности

По силе связи с эффективностью показатели креативности находятся в следующем убывающем порядке: общая выраженность креативности (КРО, 61,2% дисперсии), любознательность (КР2, 44,4%), сложность (КР3, 39,4%), воображение (КР4, 37,6%), готовность к риску (КР1, 33,5%) (см. таблицу В.5). Таким образом, готовность к риску оказывает наименьшее влияние на эффективность, уступая, в частности, показателю «Воображение». Вместе с тем, возможно, эти результаты объясняются тем, что в нашей выборке значительную долю составляют опытные актеры, имеющие стаж работы 5 лет и более. Дело в том, что в ходе опросов и интервью значительное число студентов-актеров и начинающих актеров в качестве наиболее важного аспекта креативности выделили именно готовность к риску как условию эффективного творческого поиска и экспериментов в

сценической деятельности. Этот результат согласуется с данными предыдущих исследований. Так, при сравнении студентов-актеров 1976 и 2011 гг. у первых была выявлена в качестве доминанты «расточительная чувствительная субъективность», яркая и живая эмоциональность, мечтательность [200]. Сегодня акцент в профессиональном поведении актеров смещается в сторону социальной смелости, активности и предприимчивости. Мы сталкиваемся со своеобразной проекцией в сферу творчества тех общих современных ценностных изменений и сдвигов, которые связаны с образом социально успешной личности. Навык социальной смелости – отличное подспорье самопродвижению в актерской профессии сегодня. Однако предпринимательские устремления нередко идут рядом с процессами обеднения внутренней жизни личности, так как лишают ее возможности глубоких переживаний и мечтаний. Творческое воображение актеров театра рождается на основе увлеченности и поглощенности внутренними иллюзиями. У современных студентов-актеров, как и у представителей актерского цеха в целом, способность к воображению существенно ниже, чем у студентов-актеров 70-х [Там же]. Подобное изменение можно объяснить тенденцией влияния социокультурных факторов на психологическую структуру актерской личности, и зафиксировать этот факт крайне важно. Вместе с тем, значение воображения имеет принципиальное значение для творческой профессии актера театра. По выражению М. Чехова, образ, «увиденный в фантазии, воспламенит в актере те таинственные, творческие чувства, которые обычно называются вдохновением» (цит. по: [75]).

Выявлено также влияние уровня рефлексивности (РФ1) на эффективность (Rez) профессиональной деятельности актера театра. Rez с РФ1 связана статистически достоверно, также, как и с креативностью, но слабее ($p < 0,05$), $R^2 = 0,061$, т.е. эта связь объясняет чуть более 6% дисперсии РФ1. Парные сравнения средних по критерию Бонферрони (таблица В.6) показывают статистически достоверные различия ($p = 0,015$) между группами высоко и низко эффективных актеров: у высоко эффективных средний уровень рефлексивности выше. Это можно объяснить тем, что профессиональная эффективность актеров отражает результат накопления и конструктивного осмысления профессионального опыта. Учитывая, что

освоение объекта или проблемной ситуации происходит путем преобразования ее противоречивой структуры, свойство рефлексивности личности составляет основу диалектического мышления, которое, как отмечает Н.Е. Веракса, следует рассматривать как творческое, продуктивное [27]. В деятельности, где для актеров театра как субъектов труда характерно возникновение проблем, связанных с эмоциональной и поведенческой саморегуляцией, способность к рефлексивности служит регулятором надежности функционирования. Уровень развития данного свойства определяется производной одновременно от двух типов его направленности – «интра-» и «интер-» психической [86]. Первый тип соотносится с важностью самоанализа в произвольной регуляции поведения (см.: [33]). Значение саморефлексии актеров, самовосприятия содержания собственной психики, ее анализа в ходе профессиональной деятельности отмечалось В.Э. Мейерхольдом: «Актёр должен обладать способностью всё время мысленно себя зеркалить. В зачаточной форме этой способностью обладают все люди вообще, но у актеров она должна быть развита» (цит. по: [39, с. 276]). Второй тип направленности актерской рефлексии влияет на качество межличностных отношений в ходе деятельности и связан с пониманием особенностей психики других людей, в том числе характеров и поведения сценических персонажей. Способность актеров театра к рефлексивности выражается в навыках наблюдения и изучения явлений, отношений, поведения, а также их интерпретации с целью поиска творческих, личностных и коллективистских смыслов. В условиях совместной деятельности изменения в уровне рефлексивности у одного из взаимодействующих актеров дает шанс всей системе взаимодействий на конструктивное изменение в направлении диалога и сотрудничества. Таким образом, рефлексивные способности актеров театра служат процессуальным средством осуществления самоорганизации в профессиональной деятельности, ввиду того, что процесс усложнения профессиональной среды происходит постоянно. Основы рефлексивного сознания заложены в природных задатках личности, склонной к творческой деятельности. Вместе с тем, важной предпосылкой развития рефлексивности актеров театра является организация рефлексивной образовательной и профессиональной среды.

3.3.2 Влияние трудовой мотивации

Данный анализ был выполнен, аналогично предыдущему, с использованием MANOVA, тех же уровней фактора эффективности (высокий, средний и низкий) и соответствующих им подгрупп. Поэтому сразу перейдем к изложению его основных результатов, представленных в приложении Г.

Описательная статистика по показателям трудовой мотивации для подгрупп по уровню эффективности (таблица Г.1) показывает, что по показателям асимметрии и эксцесса распределение всех переменных приблизительно нормальное, поэтому для анализа можно применять параметрические методы, в том числе, корреляционный и дисперсионный анализ.

Интересные выводы позволяют сделать результаты корреляционного анализа показателей мотивации (таблица Г.2). Положительная связь мотивации к престижу (MAC1) и к соперничеству (MAC2), хотя и недостоверна ($p = 0,085$), но проявляется на уровне тенденции при $p < 0,1$. Вместе с тем, мотивация к достижению целей (MAC3) положительно и на высоком уровне ($p < 0,01$) коррелирует как с мотивацией к престижу (MAC1) ($r = 0,60$; связь достаточно сильная и объясняет более 36% совместной изменчивости), так и с мотивацией к соперничеству (MAC2) ($r = 0,36$; 12,7% дисперсии). Данный результат подтверждает наличие феномена совместной изменчивости внутренней (мотивация к достижению целей) и внешней (мотивация к престижу и к соперничеству) трудовой мотивации в актерской трудовой деятельности. В психологически сложных условиях профессиональной среды, характеризующихся преобладанием высокого уровня конкуренции, достижение сценической задачи, поставленной режиссером, соотносится для актеров с признанием их сценических заслуг, а также достижением престижной позиции в театральной иерархии, обеспечивающей занятость и перспективу получения новых ролей. «Не встречал актеров, которые бы не стремились к работе. Стремление работать – источник их силы», – отмечал П. Брук [25, с. 60].

Связь мотивации достижения целей с мотивацией к соперничеству можно объяснить также законами театрального существования, которые построены, по

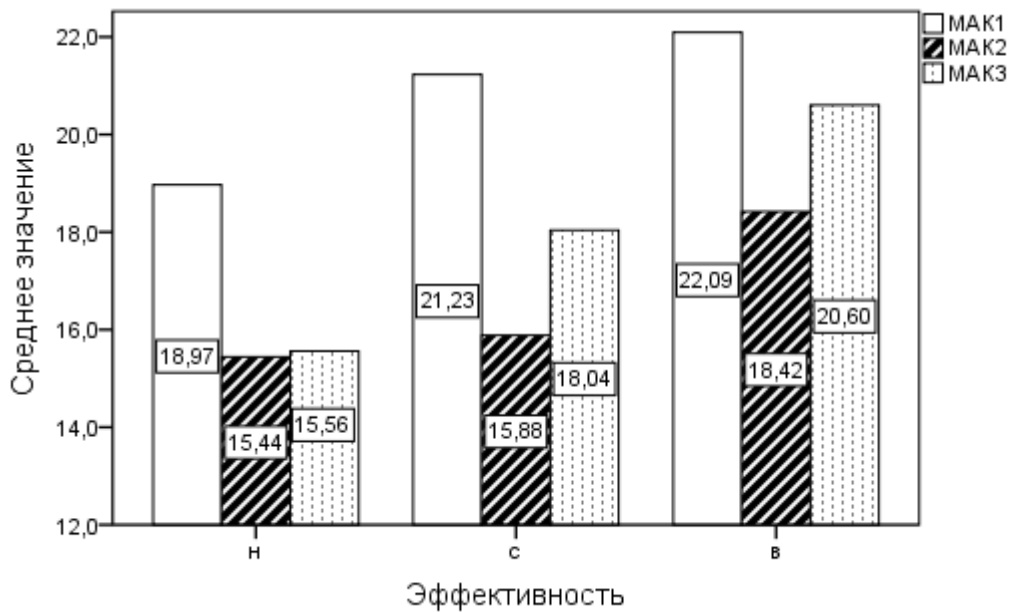
мнению актрисы Т. Дорониной, «на постоянном соперничестве во всём – в ролях, в театральном романе, в одежде, в престижности, в отношении вышестоящих, в оценках прессы, в любви и нелюбви зрителей» [58, с. 326]. Однако для большинства актеров театра подобная личностная вовлечённость в условиях жесткой конкуренции является отнюдь не болезненным, а наоборот, целебным фактором, стимулирующим работоспособность, по принципу «то копьё, которое ранит, оно же и исцеляет». В то же время наблюдаются факты и нежелательного воздействия эмоционального тонуса на самочувствие и здоровье актёров: «Театральное соперничество сродни любовному» [25, с. 61].

Критерий Бокса (таблица Г.3) указывает на корректность применения MANOVA. Многомерный критерий «След Пиллаи» (таблица Г.4) демонстрирует высокий уровень достоверности ($p < 0,001$), следовательно, выборки различаются по всей совокупности зависимых переменных (показателей мотивации).

Критерии межгрупповых эффектов (таблица Г.5) показывают значимость связей уровня эффективности (Rez) с каждым из рассматриваемых показателей мотивации. Эффективность статистически достоверно связана с МАС2 (мотивация к соперничеству) ($p < 0,001$, связь объясняет 12,0% дисперсии), МАС3 (мотивация к достижению целей) ($p < 0,001$, 12,4% дисперсии) МАС1 (мотивация к престижу) ($p < 0,05$, 6,2% дисперсии).

Средние значения показателей мотивации для групп по эффективности (см. таблицу Г.1) представлены на рисунке 3.

Анализ парных сравнений (таблица Г.6) выявил следующее. По МАС1 (мотивация к престижу) среднее значение в группе высоко эффективных актеров достоверно выше ($p < 0,05$), чем в группе низко эффективных (см. также таблицу Г.1). Актеры, чье представление о достижении престижной позиции в театральной иерархии ассоциируется с совершенствованием и расширением профессиональных умений и навыков, достигают высокой профессиональной эффективности. Низко эффективные актеры также стремятся к особому положению в театре, но не за счет реальных творческих достижений на сцене, а за счет построения «правильных» отношений со значимыми людьми в театральной среде.



МАК1-МАК3 – показатели мотивации (мотивация к престижу, к соперничеству, к достижению целей); Н, С, В – группы актеров театра по уровням эффективности (низкий, средний, высокий).

Рисунок 3 – Средние значения показателей трудовой мотивации

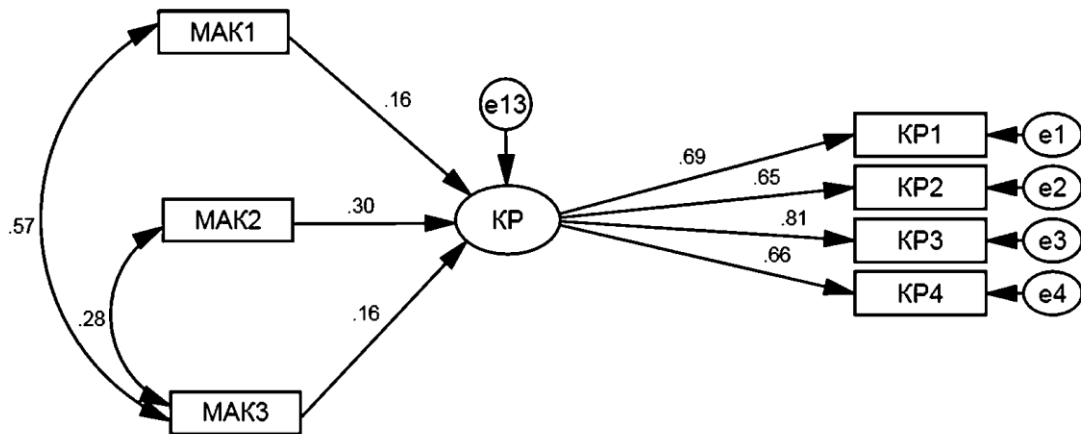
По МАК2 (мотивация к соперничеству) статистически достоверно различаются группы актеров низкого и высокого, а также среднего и высокого уровней эффективности. При этом среднее значение в группе высоко эффективных актеров достоверно выше ($p < 0,01$), чем в группах как низко эффективных, так и средне эффективных. Первое сравнение можно объяснить тем, что высоко эффективные актеры рассматривают конкурентную ситуацию, как способ заявить о конкурентном преимуществе, заключенном в особых профессиональных умениях и приоритетах, а низко эффективные актеры нередко «разыгрывают» конкурентную ситуацию, инициируя конфликты или знаменитые, отличающиеся особым коварством, театральные интриги. Полученный в ходе корреляционного исследования второй результат позволяет описать закономерность, что для большинства актеров, демонстрирующих стабильный уровень профессиональной готовности к деятельности, характерно соперничество за роли и признание. За подобный стиль поведения актеров отвечает типичная психологическая особенность актерской личности – демонстративность характера.

По МАСЗ (мотивация к достижению целей) среднее значение в группе высоко эффективных актеров на высоком уровне значимости ($p < 0,001$) выше, чем в группе низко эффективных. Профессиональные задачи и цели являются фокусом внимания работника, успешно осуществляющего свою деятельность. Цель деятельности в актерской профессии – выразительное сценическое перевоплощение. Актеры, высоко мотивированные на достижение данной задачи, настойчиво и самоотверженно ведут творческий поиск в ходе репетиций и спектаклей. Актеры театра, у которых отсутствует мотивация к достижению результата в труде, потребность признания компенсируют организацией неконструктивного межличностного общения вне сценического пространства. Растрачивая свой творческий и личностный потенциал «за кулисами», они теряют сценическую квалификацию, требующую постоянного тренинга и профессионального развития.

3.3.3 Связь трудовой мотивации и креативности

Для изучения связи трудовой мотивации и креативности применялся метод моделирования структурными уравнениями (SEM) при помощи программы IBM SPSS AMOS [141]. Приемлемость метода подтверждается многомерной нормальностью количественных переменных: для многомерного эксцесса $C.R. = -0,295$, что существенно меньше максимально допустимого значения (см.: [253; 277]). При численности в 16 оцениваемых параметров модели имеющийся объем выборки ($N = 129$) обеспечивает 8-кратное их превышение. Это меньше рекомендуемого 10-кратного превышения, но выше недопустимо малого 5-кратного превышения; поэтому особое внимание следует уделять индексам согласия модели исходным данным – они должны быть близки к идеальным (см.: [Там же]).

Проверялись две альтернативные гипотезы: 1) трудовая мотивация влияет на креативность; 2) креативность влияет на трудовую мотивацию. Результаты проверки 1-й гипотезы представлены в приложении Д и на рисунке 4.



CMIN=10.891; df=12; p=.538; GFI=.977; CFI=1.000; RMSEA=.000; Pclose=.774

МАК1-МАК3 – мотивация к престижу, к соперничеству, к достижению целей; КР1-КР4 – показатели креативности (готовность к риску, любознательность, сложность, воображение); КР – латентный фактор, выделенный из показателей креативности; e1, e2, e3, e4, e13 – ошибки эндогенных зависимых переменных.

Рисунок 4 – Модель влияния трудовой мотивации на креативность

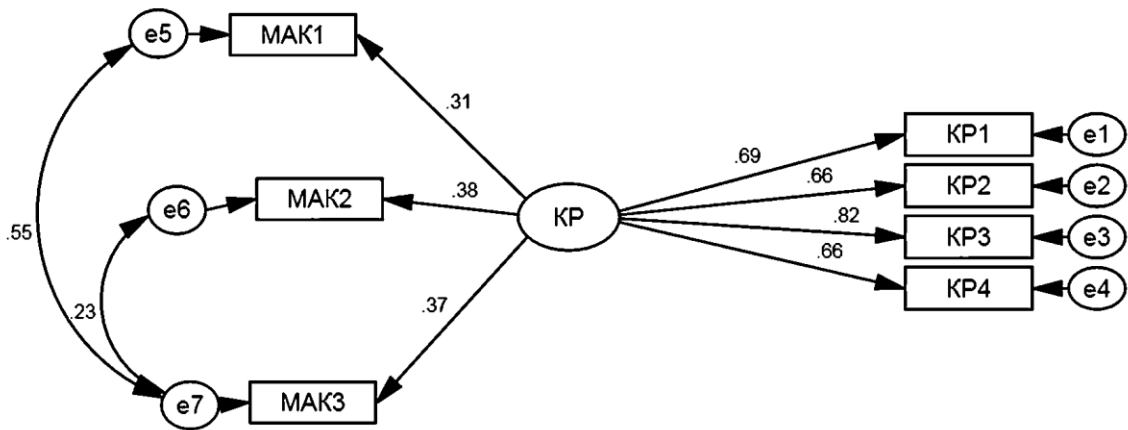
В прямоугольных контурах – явные переменные, представленные в исходных данных: МАК1-МАК3 – показатели трудовой мотивации, КР1-КР4 – показатели креативности. В округлом контуре (КР) – фактор (латентная переменная, конструкт), выявляемый по явным переменным КР1-КР4. В округлых контурах (e) – ошибки эндогенных зависимых переменных, т.е. часть их дисперсии, которая обусловлена иными причинами, чем те, которые учтены в модели. Односторонние стрелки отражают направление влияния, двусторонние – ковариации (корреляции). Числа у стрелок – стандартизированные регрессионные веса (родственны коэффициентам корреляции): их знак свидетельствует о положительном или отрицательном влиянии (взаимосвязи), а абсолютное значение ($\max = 1$) – о силе влияния (связи). Согласно индексам согласия (в нижней части рисунка 4), соответствие модели исходным данным близко к идеальному (см.: [253; 277]). В таблице Д.1 приведена статистическая значимость оцененных параметров. Все параметры достоверны, кроме регрессионных коэффициентов влияния на креативность МАК1 (мотивация к престижу) и МАК3 (мотивация к достижению целей).

Измерительная составляющая модели свидетельствует о наличии общего фактора креативности (КР), статистически значимыми индикаторами для которого являются исходные показатели креативности КР1-КР4. Следовательно, в дальнейшем анализе вместо 4-х исходных показателей целесообразно использовать суммарный показатель креативности (КР).

Таким образом, согласно данной модели на КР (креативность) статистически достоверно влияет показатель МАС2 (мотивация к соперничеству), объясняя около 10% дисперсии КР. При этом МАС1 (мотивация к престижу) и МАС3 (мотивация к достижению целей) оказывают существенно меньшее влияние на КР, не достигающее статистической значимости. Этот результат акцентирует внимание на том, что конкуренция между актерами театра, обусловленная внешней оценкой труда как регулятором потенциальной интенсивной трудовой занятости и публичного признания, является важным условием, влияющим на рост креативности, стремление актера к развитию. Стремление к первенству в ситуации соперничества снижает уровень психологических барьеров – страха и лени, способствует смелости и готовности рисковать; обостряет чувственность и будит воображение; влияет на интенсивность познавательной и аналитической деятельности.

Результаты проверки 2-й гипотезы (о влиянии креативности на трудовую мотивацию) приведены в приложении Е и на рисунке 5. В соответствии с индексами согласия (в нижней части рисунка 5) соответствие модели исходным данным близко к идеальному. В приложении Е приведена статистическая значимость оцененных параметров. Все параметры статистически достоверны. В соответствии с данной моделью, КР (креативность) оказывает существенное влияние на каждый из 3-х показателей трудовой мотивации МАС1 (мотивация к престижу), МАС2 (мотивация к соперничеству), МАС3 (мотивация к достижению целей), приблизительно одинаковое по силе (10-14% дисперсии).

При этом модель на рисунке 5 по индексам согласия лучше, чем модель на рисунке 4 соответствует исходным данным (более правдоподобна в этом отношении). Таким образом, мы принимаем гипотезу о том, что именно креативность влияет на трудовую мотивацию (а не наоборот).



CMIN=8.129; df=12; p=.775; GFI=.983; CFI=1.000; RMSEA=.000; Pclose=.914

МАК1-МАК3 – мотивация к престижу, к соперничеству, к достижению целей; KP1-KP4 – показатели креативности (готовность к риску, любознательность, сложность, воображение); KP – латентный фактор, выделенный из показателей креативности; e1-e7 – ошибки эндогенных зависимых переменных.

Рисунок 5 – Модель влияния креативности на трудовую мотивацию

Полученный результат объясняет значимую роль креативных качеств для осуществления деятельности актера театра, имеющей творческий характер. Открытость новому опыту, широта освоения окружающего мира, богатое воображение актеров влияют на интенсивность самопродвижения в профессии. Наличие творческих способностей определяет профессиональное самоопределение будущих актеров. Вместе с тем, профессиональное развитие актеров, рост сценического мастерства обеспечиваются стремлениями высокого уровня интенсивности, независимо от модальности стимулов, внешних и внутренних. Стремление к первенству, получению ролей запускает механизм соперничества, что, в свою очередь, требует совершенствования необходимых навыков в профессии.

Делая вывод о направлении причинно-следственных связей в соотношении креативности и трудовой мотивации актеров театра, следует отметить специфическую особенность связи, выражающуюся во взаимообусловленности креативности и мотивации. Мотивации к осуществлению сценической деятельности без наличия специальных творческих способностей в актерской профессии недоста-

точно. Эта особенность проявляется при профотборе при поступлении в театральные учебные заведения. Вместе с тем, наличие актерских способностей при отсутствии стремления актеров к показу и признанию результатов своего труда (сценических образов, созданных в процессе перевоплощения) делает профессиональную деятельность, имеющую публичный характер, бессмысленной.

3.3.4 Связь трудовой мотивации и рефлексивности

Учитывая выявленные особенности взаимосвязи креативности и мотивации, а также отмеченную выше специфику влияния рефлексивности на креативность и эффективность профессиональную деятельность актеров театра, целесообразно рассмотреть связь рефлексивности и трудовой мотивации.

Распределение переменной РФ1 (рефлексивность) по показателям асимметрии и эксцесса несущественно отличается от нормального (см. приложение Б), поэтому применялась корреляция Пирсона. Результаты корреляционного анализа связи рефлексивности и трудовой мотивации представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Корреляции рефлексивности и показателей трудовой мотивации

		МАС1	МАС2	МАС3
РФ1	r	0,156	0,234**	0,187*
	p	0,077	0,008	0,034
Примечания 1 Корреляции получены на выборке актеров объемом 129 чел. 2 r – коэффициент корреляции Пирсона, p – двухсторонняя значимость. 3 РФ1 – уровень рефлексивности. 4 Показатели трудовой мотивации: МАС1 – мотивация к престижу, МАС2 – мотивация к соперничеству, МАС3 – мотивация к достижению целей. * Корреляция значима на уровне 0,05. ** Корреляция значима на уровне 0,01.				

Рефлексивность статистически достоверно положительно коррелирует с МАС2 (мотивация к соперничеству) ($p < 0,01$) и с МАС3 (мотивация к достижению целей) ($p < 0,05$). Однако если учесть множественность (тремякратность) ста-

тистических проверок, то корреляция рефлексивности с МАС3 не достигает статистически значимого уровня. Следовательно, можно утверждать, что рефлексивность положительно коррелирует с МАС2, объясняя примерно 5,5% дисперсии. Таким образом, чем выше у актера рефлексивность, тем выше мотивация к соперничеству, и наоборот. Полученный результат позволяет описать рефлексивность как свойство актерской личности, позволяющее осознанно планировать свою профессиональную деятельность. В условиях высокой конкуренции в профессии возможности профессионального развития и саморазвития соотносятся с целенаправленным поиском трудовых ситуаций, способствующих продвижению специалиста в актерской профессии (самостоятельная подготовка ролей, срочные входы, вторые составы на роли и т.п.). Связанные с внешней оценкой и сравнением исполнительского мастерства актеров, подобные ситуации влияют на мотив соперничества, побуждая актеров к развитию творческих способностей, расширению арсенала профессиональных навыков и умений.

3.3.5 Взаимосвязи креативности, копинг-стратегий и мотивации

Использование всех исходных переменных креативности, копинг-стратегий и мотивации для моделирования структуры их взаимосвязей при помощи моделирования структурными уравнениями (SEM) привело бы к слишком большому количеству оцениваемых параметров, существенно превышающему допустимое: объем выборки (129 чел.) слишком мал, чтобы обеспечить более, чем 5-кратное превышение над числом оцениваемых параметров. Поэтому перед анализом искомой структуры были вычислены факторы креативности (КР) и копинг-стратегий (F1_СП, F2_СП) как новые переменные, заменяющие исходные измерения креативности (4 шт.) и копинг-стратегий (8 шт.). Вычисления производились при помощи программы IBM SPSSAMOS.

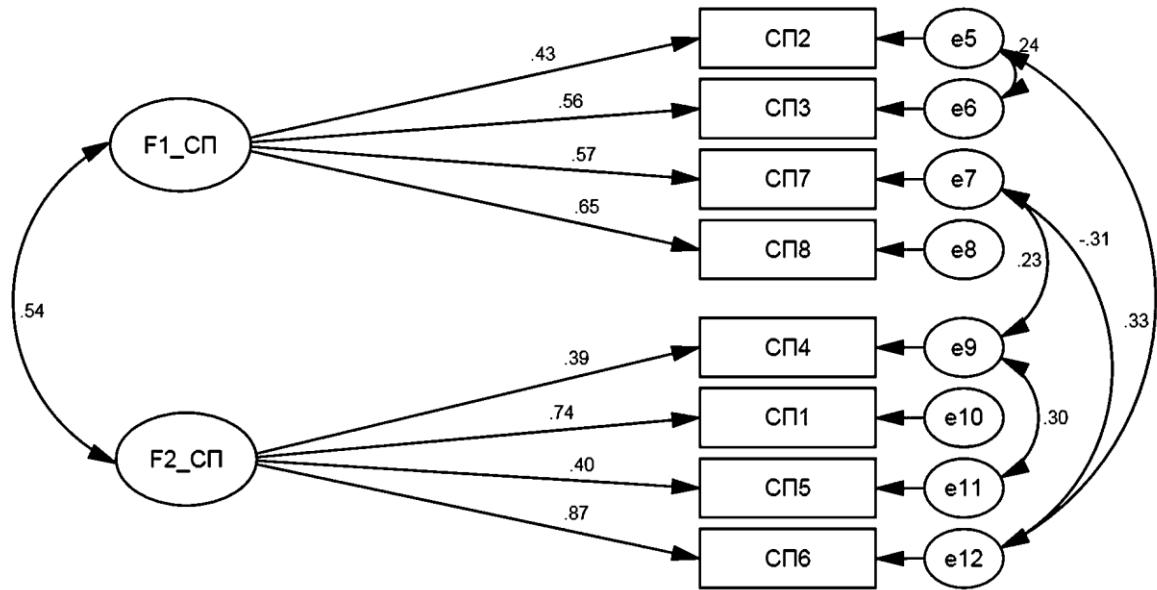
Результаты выявления факторов копинг-стратегий с помощью SEM представлены в приложении Ж. Описательные статистики копинг-стратегий приведе-

ны в приложении Б. Значения асимметрии и эксцесса по модулю не превышают 1, следовательно, распределения этих переменных приблизительно нормальные и в их отношении допустимы параметрические методы анализа.

Как видно из таблицы Ж.1, между показателей копинг-стратегий (СП1-СП8) имеется большое количество статистически значимых корреляций. Это позволило предположить, что они обусловлены небольшим количеством общих причин (факторов, конструкторов). Для выявления общих факторов совместной изменчивости показателей копинг-стратегий был применен метод SEM при помощи программы IBM SPSS AMOS. При этом использовался вариант SEM – конфирматорный факторный анализ, позволяющий проверить соответствие измерительной факторной модели исходным данным [143]. Приемлемость метода подтверждается многомерной нормальностью количественных переменных: для многомерного эксцесса $S.R.=0,634$, что существенно меньше максимально допустимого значения 5 (см. [253; 277]). При числе 22 оцениваемых параметрах модели объем выборки ($N = 129$) обеспечивает чуть более, чем 6-кратное их превышение. Это меньше рекомендуемого 10-кратного, но выше недопустимо малого 5-кратного. Поэтому особое внимание уделялось индексам согласия модели исходным данным – они должны были быть близки к идеальным. Полученная модель структуры взаимосвязей показателей копинг-стратегий приведена на рисунке 6.

Статистическая значимость и основные статистические оценки параметров модели представлены в приложении Ж. Все параметры модели – регрессионные коэффициенты, ковариации (корреляции) и дисперсии факторов – статистически достоверны. Значения индексов согласия модели (внизу рисунка 6) свидетельствуют о том, что согласие модели исходным данным близко к идеальному.

Таким образом, совместная изменчивость показателей СП1-СП8 может быть объяснена существованием 2-х латентных конструкторов (факторов), являющихся причиной этой совместной изменчивости. Каждый из этих факторов интерпретируется по своему набору индикаторов, взаимосвязь (совместная изменчивость) между которыми и объясняется влиянием этого фактора.



CMIN=14.073; df=14; p=.444; GFI=.973; CFI=1.000; RMSEA=.006; Pclose=.721

Копинг-стратегии: СП1 – конфронтация, СП2 – дистанцирование, СП3 – самоконтроль, СП4 – поиск социальной поддержки, СП5 – принятие ответственности, СП6 – избегание, СП7 – планирование решения проблем, СП8 – позитивная оценка; F1_СП, F2_СП – латентные факторы, выделенные из копинг-стратегий; e5-e12 – ошибки эндогенных зависимых переменных.

Рисунок 6 – Модель структуры взаимосвязей копинг-стратегий

Фактор F1_СП включает в себя (в порядке убывания веса) СП8 (позитивная оценка), СП7 (планирование решения проблем), СП3 (самоконтроль), СП2 (дистанцирование). Фактор F2_СП включает в себя (в порядке убывания веса) копинг-стратегии СП6 (избегание), СП1 (конфронтация), СП5 (принятие ответственности), СП4 (поиск социальной поддержки). Статистическая значимость дисперсий этих факторов свидетельствует о том, что соответствующие конструкты достаточно хорошо дифференцируют наблюдения (респондентов). Таким образом, в дальнейшем анализе вместо исходных значений переменных СП1-СП8 допустимо использовать вычисленные значения факторов F1_СП и F2_СП.

При анализе структуры взаимосвязей показателей трудовой мотивации, фактора креативности и факторов копинг-стратегий обращает на себя внимание большое количество статистически значимых корреляций (см. таблицу И.1). Это позволило предполагать, что корреляции могут быть индикаторами не прямой, а

косвенной связи, если учесть направления связей, т.е. некоторые переменные могут выступать как медиаторы или модераторы связей между собой других переменных. *Медиатор* – это третья переменная, которая опосредует связь первых двух: 1-я влияет на 3-ю, которая, в свою очередь, влияет на 2-ю. *Модератор* – это третья переменная, которая влияет на первые две, меняя связь между ними. Для выявления подобного рода косвенных связей между переменными вначале было необходимо постулировать направленность связей между ними в виде «модели путей» причинно-следственных связей [141]. В отношении переменных креативности, копинг-стратегий и трудовой мотивации при помощи SEM («модель путей») проверялись три гипотезы о направлении связей:

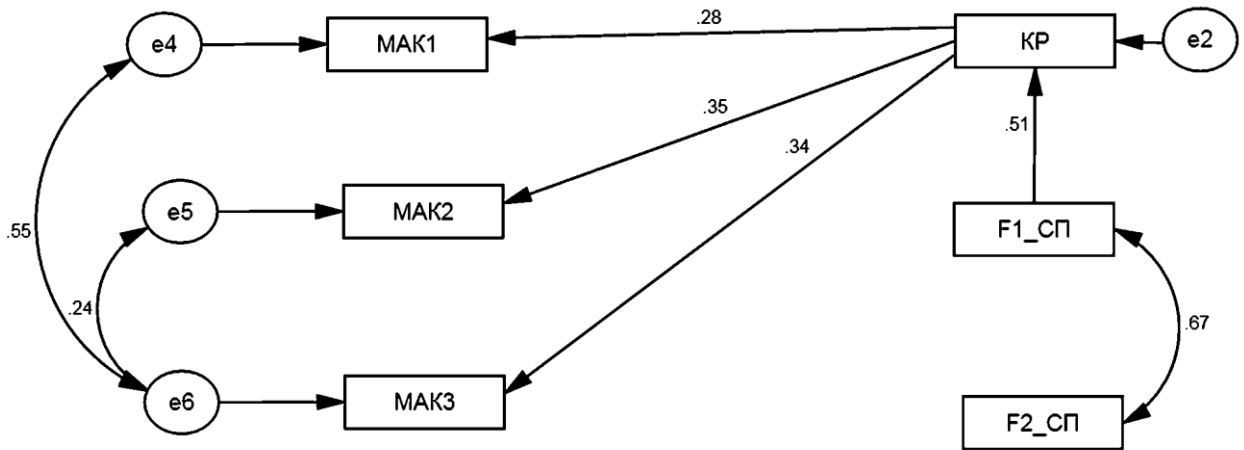
Гипотеза 1. Копинг-стратегии влияют на проявление креативности, которая, в свою очередь, влияет на трудовую мотивацию (рисунок 7).

Гипотеза 2. Трудовая мотивация и копинг-стратегии влияют на проявление креативности (рисунок 8).

Гипотеза 3. Креативность влияет на трудовую мотивацию и копинг-стратегии. (рисунок 9).

Каждая из трех моделей модифицировалась до достижения максимально возможного соответствия исходным данным при данном направлении связей. Любое исключение или добавление связей к каждой из этих моделей лишь ухудшает это соответствие.

Результаты проверки Модели 1 приведены в приложении И и на рисунке 7. Количество оцениваемых параметров Модели 1 равно 13, объем выборки почти в 10 раз превышает их количество, что является оптимальным. Все параметры модели статистически значимы (см. приложение И). Копинг-стратегии, в соответствии с моделью, не оказывают прямого влияния на трудовую мотивацию, но влияют косвенно, косвенный эффект – положительный, от 0,145 до 0,179. Медиатором этого влияния является креативность. При этом на креативность положительно влияет F1_СП, а F2_СП не оказывает влияния на креативность и трудовую мотивацию. Величины прямых и косвенных влияний приведены в таблице И.5.



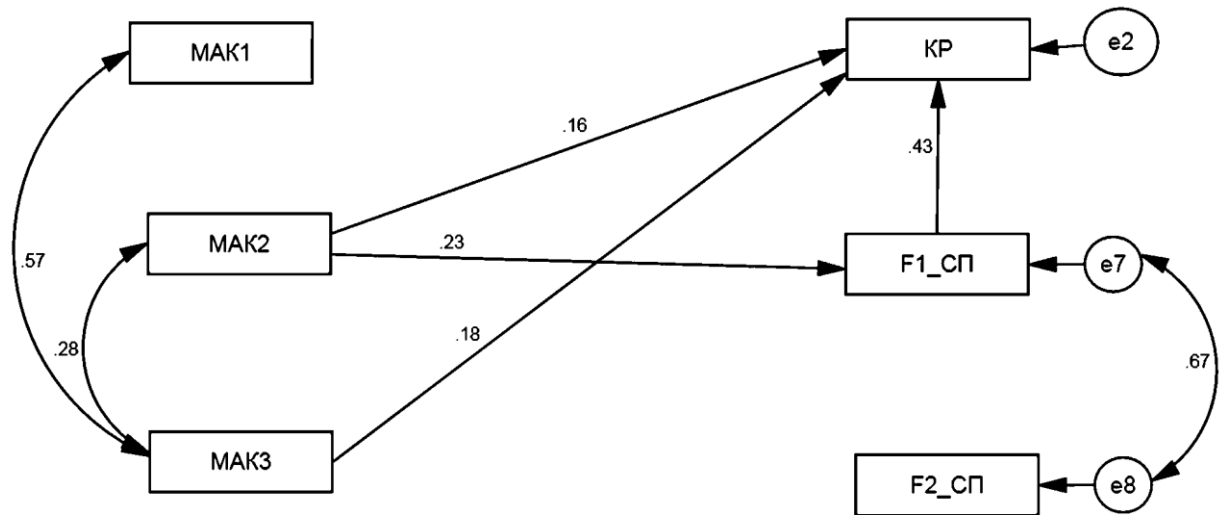
CMIN=9.711; df=8; p=.286; GFI=.976; CFI=.992; RMSEA=.041; Pclose=.504

Показатели трудовой мотивации: МАК1 – мотивация к престижу, МАК2 – мотивация к соперничеству, МАК3 – мотивация к достижению целей; F1_СП, F2_СП – латентные факторы, выделенные из копинг-стратегий; КР – латентный фактор, выделенный из показателей креативности; e2, e4, e5, e6 – ошибки эндогенных зависимых переменных.

Рисунок 7 – Модель 1 путей причинно-следственных связей

Результаты проверки Модели 2 приведены в приложении К и на рисунке 8. Количество оцениваемых параметров Модели 2 (рисунок 8) равно 13, объем выборки почти в 10 раз превышает их количество, что является оптимальным. Все параметры модели статистически значимы (см. приложение К). В соответствии с этой моделью МАС2 (мотивация к соперничеству) и МАС3 (мотивация к достижению целей) оказывают положительное влияние на креативность, наряду с F1_СП. Эффект влияния МАС2 является прямым и косвенным (медиатор – F1_СП), и значительно превышает эффект влияния МАС3.

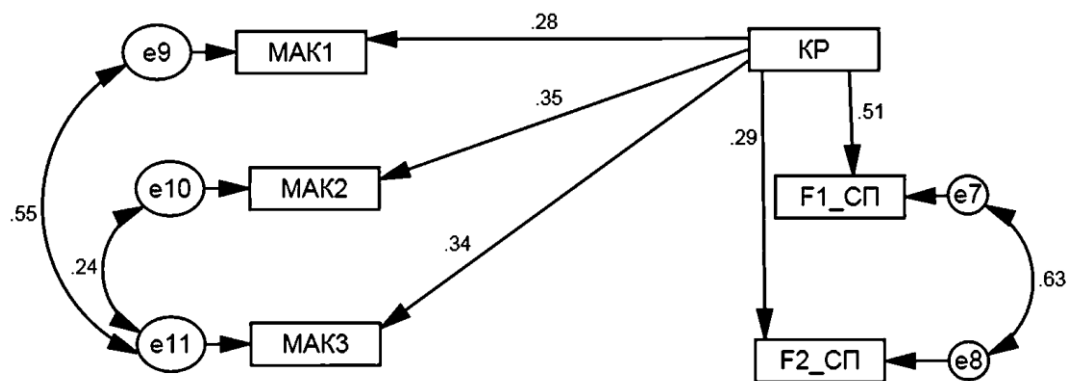
Результаты проверки Модели 3 приведены в приложении Л и на рисунке 9. Количество оцениваемых параметров равно 14, объем выборки почти в 10 раз превышает их количество, что является оптимальным. Все параметры модели статистически значимы (см. приложение Л). В соответствии с этой моделью креативность оказывает примерно равный по величине прямой положительный эффект на все три компонента трудовой мотивации, и на оба фактора копинг-стратегий (эффект в отношении F1_СП выше, чем в отношении F2_СП).



CMIN=12.751; df=8; p=.121; GFI=.967; CFI=.978; RMSEA=.068; Pclose=.289

МАК1-МАК3 – показатели трудовой мотивации (мотивация к престижу, к соперничеству, к достижению целей); F1_СП, F2_СП – латентные факторы копинг-стратегий; КР – латентный фактор креативности; e2, e7, e8 – ошибки эндогенных зависимых переменных.

Рисунок 8 – Модель 2 путей причинно-следственных связей



CMIN=8.862; df=7; p=.263; GFI=.978; CFI=.991; RMSEA=.046; Pclose=.464

Показатели мотивации: МАК1 – мотивация к престижу, МАК2 – мотивация к соперничеству, МАК3 – мотивация к достижению целей.; F1_СП, F2_СП – латентные факторы, выделенные из копинг-стратегий; КР – латентный фактор, выделенный из показателей креативности; e7-e11 – ошибки эндогенных зависимых переменных.

Рисунок 9 – Модель 3 путей причинно-следственных связей

Данная модель взаимосвязей креативности, трудовой мотивации и копинг-поведения соответствует деятельности тех специалистов актерской профессии, чья выраженность творческой одаренности так велика и интенсивна, что снимает барьеры творчества, такие как страх оценки, лень, избегание и т.п. Например, метод сценической работы режиссера Л.А. Додина заключается в стимулировании максимальной творческой отдачи актеров путем изнурительных и длительных репетиций: усталость актеров ведет к снижению влияния на сценическую активность психологических барьеров, способствует психофизической раскрепощенности как необходимому условию яркого творческого самовыражения.

Интенсивная творческая инициатива актеров, формируя безальтернативную жажду лицедейства, стимулирует мотивацию в деятельности, организует поведение актеров в стрессовой ситуации творческого процесса так, что, как конструктивные, так и неконструктивные модели копинг-поведения, составляют контекст выдающихся сценических явлений. Сценический опыт гениального актера отечественного театра И.М. Смоктуновского является тому примером. Сложность внутренней творческой одаренности Мастера требовала погружения в состояние острого эмоционального напряжения, возбуждения перед началом каждого спектакля. Конфликтотенные ситуации, инициированные самим актером, способствовали выдающимся творческим проявлениям великого актера, организуя нужным образом его психофизический аппарат.

Сравнивая полученные 3 модели по степени их согласия исходным данным следует отметить, что наименьшим согласием обладает Модель 2: показатель RMSEA превышает рекомендованную величину 0,05, а P_{close} заметно меньше рекомендованной величины 0,5 (см. [141; 277]). Модели 1 и 3 приблизительно одинаково хорошо соответствуют исходным данным по всем индексам согласия. Но если принять во внимание общенаучный принцип «экономии доводов» («бритвы Оккама»), то Модель 1 предпочтительнее Модели 3, так как число степеней свободы (df) у нее выше, следовательно, она более лаконично отражает связи между явлениями. Окончательное решение в пользу Модели 1 было принято нами на основе теоретических соображений, отражающих значимость раскрепощения креа-

тивной природы актерской личности для сценического перевоплощения, как результата профессиональной деятельности. Осознание актерами творческой силы (КР – креативность) влияет на рост профессиональной мотивации к достижениям в театральной сфере (успешному сценическому исполнительству, первенству в ролях, статусу) (МАС1-МАС3). Однако максимальное раскрытие творческого потенциала осуществимо с опорой на позитивное мышление, организацию осознанного, ответственного и самостоятельного поведения в профессиональной деятельности высокой степени психологической сложности (F1_СП).

Полученный при построении Модели 1 результат позволяет описать креативность, как фактор, определяющий рост профессиональной мотивации в деятельности актеров театра. Чем выше креативный потенциал, тем интенсивнее упорство в достижении результатов деятельности: стремление отличиться, сделать в профессии что-то уникальное и конкурентоспособное (создать яркий рисунок роли, освоить новое амплуа, сценическое умение и т.д.). Вместе с тем, рост креативных способностей актеров требует развития навыков совладающего поведения в сложных ситуациях. Условия неопределенности творческого процесса, а также особенности типологии актерской личности (демонстративность, экстраверсия) определяют особую роль позитивного мышления, которое влияет на качество оценки возникающих в ходе актерской деятельности психологически сложных ситуаций и явлений (творческие споры, конфликты за роли и влияние и т.п.). Позитивная оценка при осмыслении возникающих проблем включает актеров в более широкий контекст осознания ситуации, сдвигает фокус внимания на решение, а не причины актуальных проблем, является стимулом для саморазвития и активизации творческого потенциала. Актеры театра как субъекты творческого исполнительского вида деятельности, ориентированы на фиксацию чувств и состояний. Регулярное планирование деятельности затруднено и является для них вызовом. Вместе с тем, самодисциплина в условиях «ненормированного» характера актерской профессии положительно влияют на физическую форму и психологическое благополучие. Осуществление логической последовательности действий при регулярной подготовке к репетициям и спектаклям (разбор текста и ми-

зансцен, психологический анализ поведения персонажей, отработка сценических приспособлений, тренинг тела и голоса и т.п.), влияет на способность актеров справляться с психологическими барьерами, достигать эффективной саморегуляции эмоций и поведения непосредственно в процессе сценической работы. Самоконтроль уровня «оптимум», которому соответствует спонтанность проявлений и свободная импровизация актеров на сцене, создает предпосылки раскрытия творческого потенциала и непрерывного самопобуждения к творческой деятельности. При работе над сложным драматургическим материалом, а также перед ответственными выступлениями актеры нередко прибегают к стратегии дистанцирования, избеганию активного общения и контактов. Подобное поведение служит задачам контейнирования творческих идей и замыслов, формирования особого психологического настроения, способствующего самовыражению на сцене.

Рассматривая профессионализм, как динамическое свойство личности субъекта труда, следует выделить тенденцию к зависимости профессионализма от стремления к достижениям в деятельности, обусловленного спецификой трудовой мотивации с доминированием в ее структуре мотивов самореализации и профессионального роста, а также от субъектной способности в эффективном преодолении психологических барьеров, возникающих в ходе профессиональной деятельности. Специфика взаимосвязи креативности, мотивации и совладающего поведения, определяющая степень творческой самоактуализации и профессиональной эффективности актёров, обусловлена многообразием и единством мотивом ценностно-мотивационной сферы представителей актерской профессии, а также влиянием специфики профессиональной среды.

Творческие профессии предполагают креативный тип личности субъекта труда [19; 77; 161; 243; 244]. В результате творческой деятельности возникают оригинальные замыслы, идеи, создаются новые действия, характеризующиеся цельностью [180]. Суть закономерности важных открытий, которые часто делаются, как бы случайно, но «не случайными людьми» [19, с. 144-146], в актерской профессиональной деятельности отражена во влиянии креативных способностей и личностных особенностей субъекта деятельности на сущностную, спон-

танную природу творчества, определяя эффективность сценических процессов – интерпретации [269], воображения, импровизации, перевоплощения и т.п. Природные задатки и способности (эмоциональная возбудимость, внешняя привлекательность, заразительность, способность к лицедейству и т.д.) являются базой для эффективной сценической деятельности актеров. Однако, по мнению исследователей психологии творчества, после определенного этапа способность, как таковая, играет менее значимую роль, чем личностный и мотивационный фактор [ZW2]. Доказано, что в профессии актеров театра одним из важнейших факторов, влияющих на развитие актерской одаренности, является фактор трансформации личностной мотивации, как совокупности причин психофизиологического характера, объясняющих поведение, его направленность и активность [51; 99]. Таким образом, к полноценной творческой деятельности способен лишь человек, обладающий развитым внутренним планом действий [161].

Творческая деятельность продуцируется посредством мотивов внешнего и внутреннего плана [129]. В труде, где личность субъекта значимо встроена в структуру профессиональной деятельности, «внутренняя» и «внешняя» мотивации лишь в теоретическом аспекте имеют степень обособленности друг от друга [261]. Описывая более детально мотивационный процесс в актерской профессиональной деятельности, следует отметить, что мотивированное поведение специалиста данного вида труда есть результат двух основных факторов – личностного (потребности, ценности, убеждения, установки) и ситуативного (социальные нормы, внешнее влияние). Осуществляя ряд трансформаций и переходов, «внутренняя» и «внешняя» мотивация актеров, их взаимодействие обеспечивают направленность на профессиональные достижения.

Эффективно реализуя профессиональную цель – создание сценического образа, трудовые мотивы актеров определяются потребностями творческой самореализации, самовыражения, самоутверждения, самосовершенствования, самоотдачи и признания. Высокая степень включенности, поглощенность субъекта актерского труда предметом своей деятельности предполагает приверженность делу, интерес к профессиональному процессу и цели. Именно этот смысл, приписывае-

мый индивидом событию, оказывает существенное влияние на внутреннюю мотивацию, а не сами события [42]. Здесь следует различать аспекты внутренней мотивации актеров, связанные как с непосредственно процессом сценической игры «здесь и сейчас», имеющим ситуативный характер [226], и аспект внутренней мотивации с ориентацией на долговременную перспективу профессионального развития, как проявление «позитивного потенциала человеческой природы» [288]. В последнем случае актерская деятельность не приостанавливается даже тогда, когда выполнена исходная задача. Актер, нацеленный на профессиональный рост, независимо от завершения репетиционного периода или возраста спектакля, продолжает «шлифовать» роль, находить актерские приспособления, осваивать новые навыки, способствующие выразительности сценического образа. Результат подобной деятельности значительно превышает первоначальный замысел актера и исходные требования режиссера. В этом случае мотив деятельности, «ядро» творчества актера, является результатом интеграции способностей, мотивационного, эмоционального и волевого развития, охватывает целостное состояние личности, а не часть или фрагмент структуры мотивационно-потребностной сферы. Творческая личность, способная к развитию деятельности по собственной инициативе [19], обретает это единство именно в объекте, который не противопоставлен субъекту и потому имеет личностный смысл [100]. «Сверхзадача» и «сверхсверхзадача» актера, отражающие как сущность сценической деятельности персонажа, так и деятельности самого актера, замыкаются непосредственно на взаимосвязи создаваемого актером образа и зрителя, кому он адресован, осуществляя это единство. В этом случае можно говорить, что «внутренняя» мотивация соответствует условию психологического развития проорганизационного поведения субъекта труда, выявляя его потенциальные возможности. Полнота его личного вклада в процесс профессиональной деятельности намечает направление социально-психологических установок [168], соответствуя главному фактору креативности – творческой инициативе личности, представляющей «врождённую тенденцию стремиться к новизне и сложным задачам, расширять и упражнять свои способности, исследовать и учиться» [288, р. 80]. Положительную корреляцию

«внутренней» мотивации представителей актерского труда с выраженностью творческих способностей подтверждают результаты исследования профилей мотивации высоко и менее эффективных в сценической деятельности актеров. Первая группа испытуемых показала выраженность мотивов профессионального развития. Для второй группы характерна мотивация поддержания жизнеобеспечения: боязнь трудных задач, неадекватность самооценки, склонность к астеническим реакциям [51] – тем субъектным свойствам, которые блокируют креативное поведение. Таким образом, интенсивность выраженности «внутренних» мотивов творческой деятельности лежит в основе творческих достижений в противовес «внешним» мотивам престижа и соревновательности, которые их блокируют [19].

Вместе с тем, индивидуально-психологические особенности личности, а также условия деятельности, предполагающие публичность и зависимость от внешней оценки, влияют на формирование у актеров мотивированного поведения, ориентированного и на внешние стимулы. Учитывая, что внешнее подкрепление представляет собой весьма сложный и противоречивый феномен, который возможно понять с учетом потребностей субъекта в автономии и компетентности, а также с учетом признания наличия у него «внутренней» мотивации к деятельности [288], позитивная внешняя оценка труда актеров положительно влияет на психологическое благополучие, в свою очередь, влияя на профессиональную эффективность. События театральной реальности, не содержащие информации о высокой степени выполнения деятельности, когда не могут быть удовлетворены потребности ни в профессиональной компетентности, ни в личностной причинности, могут восприниматься актерами, как демотивирующие и влиять на состояние потери мотивации любого типа, близкое к феномену выученной беспомощности [289]. В свою очередь, последующие за внешним признанием (режиссера, зрителей, театральной общественности и т.п.) достижение престижной позиции в театральной иерархии и социальный статус влияют на самооценку актеров в профессиональной компетентности и эффективности, одновременно давая импульс для роста не только «внутренней» мотивации, но и ощущение поведения как самодетерминированное [263]. Таким образом, внешнее подкрепление может акти-

визировать внутреннюю мотивацию актеров и становится *самоподкреплением* (см.: [247]), влияя на степень удовлетворенности трудом.

Управление деятельностью путем интеграции мотиваций сходно с самомотивацией по характеру автономности. Однако разница мотиваций заключается в том, что «внутренняя» мотивация характеризуется интересом к самой деятельности, связана с большей настойчивостью субъекта в деятельности, положительно сказывается на витальности и приводит к повышению психологического благополучия, тогда как при интегрированной саморегуляции, интерес к деятельности не доминирует [260], что является принципиальным вопросом для эффективности творческой деятельности.

Соперничество актеров в условиях театральной деятельности связано с борьбой актеров за роли, за внимание значимых лиц. Феномен соревновательности имеет психологическое содержание, поддержанное как «внутренними», так и «внешними» мотивами деятельности. Трансформация мотива к соперничеству в мотив к конструктивной конкуренции является стимулирующим фактором развития креативности актеров, способствует профессиональному совершенствованию и росту [192]. Конструктивная конкуренция актеров за право на роль, за участие в театральной постановке соответствует целенаправленной работе по овладению необходимыми роли или амплу навыками. Мотив соперничества с доминированием «внешней» мотивации в деятельности вынуждает актеров прибегать к неконструктивным мерам привлечения внимания, таким, как маргинальные проявления или конфликтное поведение, снижает уровень творческого потенциала и профессиональной конкурентноспособности. Таким образом, особенности профессиональной мотивации актеров театра подтверждают ставший традиционным научный тезис о том, что «на показатели креативности влияет соотношение внутренней и внешней мотивации» [77, с. 211], который, правда, не удавалось подтвердить эмпирически (см.: [262; 272]), но который, по сути, означает, что важно не количество, а качество мотивации. Именно оно определяет уровень настойчивости субъекта, результативность деятельности и психологическое благополучие [284]. Что особенно актуально в условиях психологической сложности професси-

ональной деятельности актеров театра, связанной с постоянным риском, неопределенностью и, вследствие этого, высокой эмоциональной напряженностью.

Сила творческой мотивации поддерживает упорство актеров театра в поиске нового в стрессовой, психологически фрустрирующей ситуации неопределенности творческого процесса. Как уже было отмечено выше, исследователями творчества выявлена значительная доля средовых влияний в формирование творческой активности [266; 270]. Театральные актеры, как субъекты творческого труда, в противовес мотивирующим «внутренним» и «внешним» факторам сталкиваются с определенными трудностями, снижающими динамику и эффективность деятельности - психологическими барьерами, группе факторов снижения креативности творческой личности, к которым относятся «страх, излишняя самокритичность и лень» [77, с. 11]. Неспецифические реакции на физиологическом, психологическом и поведенческом уровнях, составляющие содержание совладающего поведения, возникают в ответ на неблагоприятные воздействия и представляют собой индивидуальный способ взаимодействия со стрессовой ситуацией. Опираясь на способ дифференциации копинг-стратегий на поведенческие, эмоциональные, познавательные [203]. Следует выделить направления снижения напряженности в процессе профессиональной деятельности актеров театра. Расширение поведенческого репертуара снижает уровень сформированности и укорененности поведенческих привычек как непосредственно в сценической деятельности, так и в межличностных отношениях. В условиях недостаточной осознанности «автоматизмы» в поведении являются препятствием творческой способности находить неизвестные различия, создавать новые категории, сочетания элементов или рассматривать их с неожиданных точек зрения [22; 110]. Неспособность актеров выйти за рамки привычного амплуа или рисунка роли способствует закреплению стиля актерской игры, основанной на сценических «штампах». «Автоматические» поведенческие реакции актеров в межличностном взаимодействии в ходе совместной деятельности являются барьером формирования позитивного психологического климата в творческом коллективе, как ресурса

развития как профессиональных способностей его членов [51, с. 52-56; 133], так и творческого развития всего театрального коллектива.

Условия эмоционально напряженной профессиональной деятельности создают затруднения в эмоциональной разрядке представителей актерского труда. Сложные психологические состояния разрешаются срывами, уходами и другими маргинальными проявлениями. Активный поиск социальной поддержки среди профессионального окружения является средством восстановления адекватного уровня самооценности человека творческого труда. Изменению субъективной оценки ситуации способствуют позитивная оценка негативного опыта, планирование деятельности и самодисциплина, которые, в свою очередь, требуют от актеров креативного подхода к решению актуальных вопросов. Значительная выраженность творческого, креативного потенциала субъектов труда имеет положительную корреляцию со степенью конструктивности межличностных взаимодействий в ходе профессиональной деятельности [16], отрицательную корреляцию - с уровнем конфликтогенности профессиональной театральной среды [127]. Для актеров с креативной доминантой в профиле профессиональных компетенций конкурентные условия профессиональной театральной среды являются стимулом для поиска и нахождения конструктивных способов самопродвижения в профессии.

Особую актуальность решение проблемы эффективного преодоления психологических барьеров имеет для студентов-актеров в период обучения, когда закладываются основы индивидуального психологического стиля профессиональной деятельности. Для будущих актеров, в отличие от более опытных коллег, мотивационно ориентированных на достижения, характерно копинг-поведение преимущественно с опорой на мотивацию избегания неудачи [51, с. 46-52; 99]. Вместе с тем, театральным педагогам важно понимать особенность влияния мотивирующих инструкций на выраженность творческого потенциала студентов: они являются мощным стимулятором творчества для высоко креативных людей, однако снижают его проявления в группе людей с менее выраженным творческим потенциалом [273]. Сопоставление преобладания у студентов-актеров пассивной мотивационной стратегии и необходимости для профессиональной эффективности

развития креативности, обеспечивающей смелое и настойчивое поведение, подтверждает актуальность внедрения в образовательный процесс психологических технологий, способствующих развитию осознанности, повышающих степень креативности и адаптационных способностей творческой личности. Таким образом, наряду с ключевым аспектом профессиональной эффективности актера – сложными взаимосвязями креативности и трудовой мотивации, было бы большой ошибкой игнорирование при профотборе, профессиональном обучении или психологическом сопровождении актерской деятельности таких важных детерминант ее эффективности, как стратегии копинг-поведения и рефлексивность [112; 228].

3.3.6 Общие модели детерминант эффективности

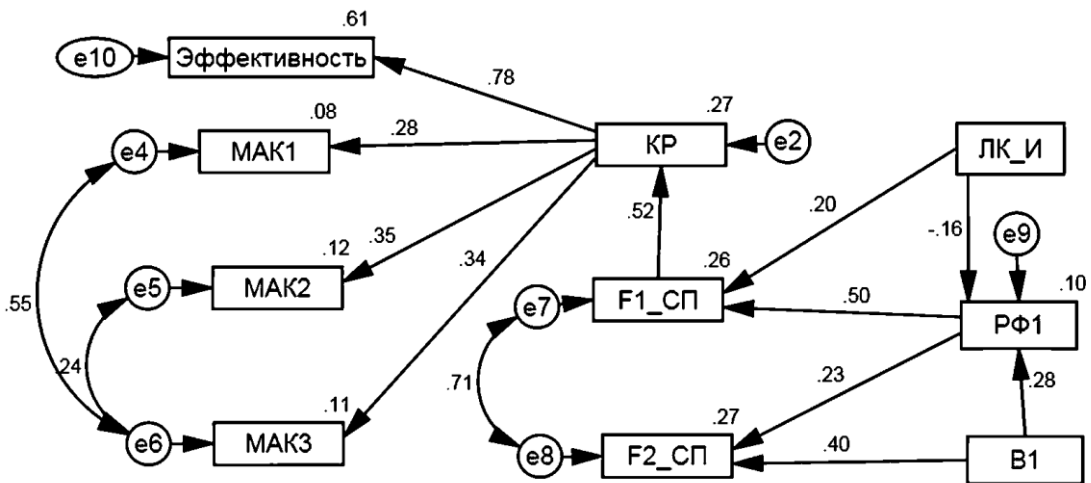
Учитывая выявленные и описанные выше взаимосвязи отдельных переменных, построение и анализ общих моделей детерминант эффективной профессиональной деятельности актеров театра потребовал проверки гипотез о взаимовлиянии всех измеренных явлений. Строились «модели путей»: к Моделям 1 и 3 добавлялись переменные В1 (эмоциональная возбудимость), РФ1 (рефлексивность), ЛК_И (интернальность) и Rez (эффективность, экспертная оценка уровня эффективности респондента). Допустимость включения в модель переменной Эффективность обусловлена наличием 3-х категорий ее значения, упорядоченных по мере монотонного возрастания измерения эффективности: 1 – низкая, 2 – средняя, 3 – высокая. Такие переменные, как и бинарные переменные, допускается включать в модель SEM (см. [141; 277]). Корреляции всех переменных для общих моделей приведены в таблице М.1. Обращает внимание обилие достоверно взаимосвязанных переменных, что свидетельствует о множестве косвенных (опосредованных) связей между ними. Например, КР (креативность) на высоком уровне значимости ($p < 0,001$) коррелирует с 7-ю из 9-ти переменных. Общие модели строились путем добавления к Модели 1 (рисунок 7) и к Модели 3 (рисунок 9) остальных переменных: В1 (эмоциональная возбудимость), РФ1 (рефлексив-

ность), ЛК_И (интернальность) и Rez (эффективность). Направления связей устанавливались с учетом того, что эти переменные являются преимущественно экзогенными (независимыми) по отношению к остальным переменным модели, так как представляют базовые, характерологические особенности индивидуальности.

Требование многомерной нормальности переменных подтверждается: для многомерного эксцесса $C.R. = 1,329$. Количество оцениваемых параметров для Общей модели 1 равно 24, а для Общей модели 2 равно 26. Объем выборки примерно в 5 раз превышает их число. Поэтому требуется достижение значений индексов согласия моделей, близких к идеальным. Далее производилась пошаговая модификация моделей с целью обеспечения 2-х условий: 1) достижения максимального соответствия модели исходным данным по индексам согласия; 2) статистической достоверности всех оцениваемых параметров.

В итоге были получены Общая модель 1 (рисунок 10 и приложение М) и Общая модель 2 (рисунок 11 и приложение Н). Принципиальное различие этих моделей – в направлении связей: в Общей модели 1 наблюдается влияние фактора F1_СП копинг-стратегий на фактор КР (креативность), а в Общей модели 2 – наоборот, факторы копинг-стратегий F1_СП и F2_СП находятся под влиянием фактора КР (креативность). Обе модели приблизительно одинаково хорошо соответствуют исходным данным по индексам согласия. Все параметры Общих моделей 1 и 2 статистически достоверны (см. приложения М и Н). Однако, в соответствии с принципом «экономии доводов» Общая модель 1 более лаконично отражает связи – число степеней свободы (df) для нее меньше.

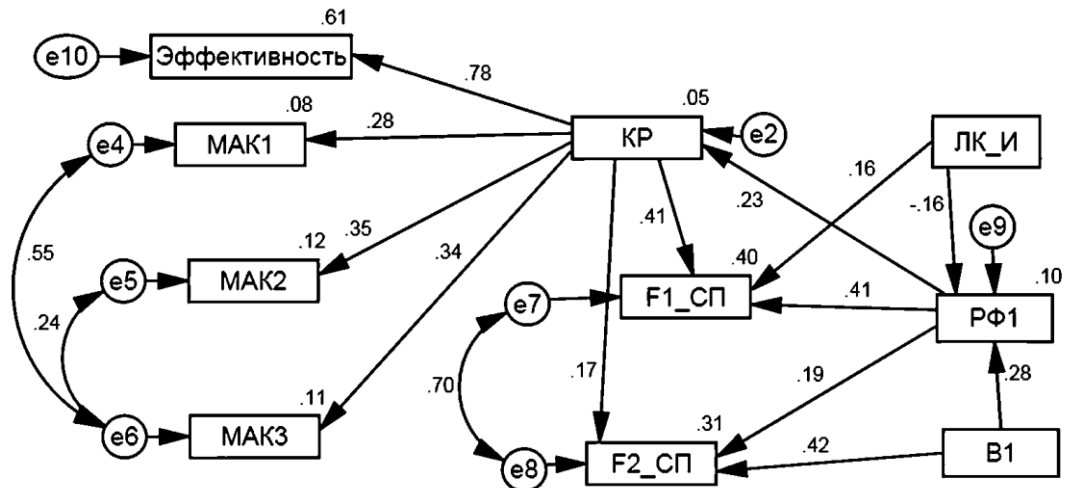
Прямоугольные контуры в моделях соответствуют явным переменным исходных данных, округлые контуры (е) – «ошибкам» эндогенных (зависимых) переменных, т.е. части их дисперсии, которая обусловлена иными причинами, помимо учтенных в моделях. Односторонние стрелки отражают направление влияния, двусторонние – ковариации (корреляции). Числа у стрелок – стандартизированные регрессионные веса (родственны коэффициентам корреляции): их знак свидетельствует о положительном или отрицательном влиянии (взаимосвязи), а абсолютное значение ($\max = 1$) – о силе влияния (связи).



CMIN=34.275; df=31; p=.313; GFI=.950; CFI=.992; RMSEA=.029; Pclose=.731

МАК1, МАК2, МАК3 – мотивация к престижу, к соперничеству, к достижению целей; F1_СП, F2_СП – латентные факторы копинг-стратегий; КР – латентный фактор креативности; Эффективность – уровень эффективности деятельности (Rez), В1 – эмоциональная возбудимость, РФ1 – уровень рефлексивности, ЛК_И – интернальность локуса контроля; e2, e4-e10 – ошибки эндогенных зависимых переменных.

Рисунок 10 – Структура направленных связей: Общая модель 1



CMIN=33.430; df=29; p=.261; GFI=.952; CFI=.990; RMSEA=.035; Pclose=.668

Обозначения – как на рисунке 10.

Рисунок 11 – Структура направленных связей: Общая модель 2

Числа у прямоугольных контуров эндогенных (зависимых) переменных – это квадраты множественной корреляции (КМК), они показывают долю дисперсии (межиндивидуальной изменчивости) этой переменной, объясняемой влиянием независимых переменных модели (например, КМК=0,61 для Эффективности означает, что 61% ее дисперсии объясняется влиянием КР). О косвенном влиянии переменных дают представления величины эффектов, приведенные в таблицах «Стандартизированные общие эффекты» (см. приложения М и Н). В этих таблицах столбцы – независимые переменные, строки – зависимые переменные. При интерпретации следует учитывать следующее обстоятельство: отсутствие «стрелок», связывающих переменные модели означает, что соответствующая связь пренебрежимо мала (не отличима от 0).

Сравнивая Общие модели, необходимо подчеркнуть, что обе из них демонстрируют схожесть направленности и силы выраженности связей отдельных переменных. Так, схожим для Общей модели 1 и Общей модели 2 является связь – прямое влияние КР (креативность) на Эффективность. Это влияние весьма велико и объясняет 61% дисперсии (межиндивидуальной изменчивости) Эффективности. Данный результат соответствует теоретическому положению об абсолютной значимости наличия креативных личностных качеств у представителей творческих видов труда. Чем интенсивнее проявляется креативность актеров, тем эффективнее актерский труд. Способности к воображению, импровизации, наблюдению, творческой интерпретации являются ПВК актеров театра. Процесс сценического перевоплощения требует инициативы творческого воображения, как основы для создания образов. Успешная реализация на сцене творческого замысла актера предполагает способность к художественной интерпретации драматургического материала личностными смыслами, освоение режиссерского стиля, навыки адаптации индивидуальности актера к специфике амплу исполняемой роли, развитие и добавление в арсенал изобразительных средств новых сценических навыков (музыкальных, пластических и т.п.). Эффективное решение профессиональных задач в актерской профессии сопряжено с постоянным стремлением актеров к новизне, к творческому созиданию. Вместе с тем, сценические достижения теат-

ральных актеров являются результатом творческой смелости, психологической готовности к риску в преодолении неопределенности творческого процесса.

Рассматривая связь трудовой мотивации (МАС1-МАС3) и Эффективности, как в Общей модели 1, так и в Общей модели 2, следует отметить, что показатели трудовой мотивации коррелируют с показателем Эффективность (см. приложения М и Н), их взаимосвязь целиком и полностью объясняется влиянием КР (креативность) как общей причиной их совместной изменчивости (корреляции). Иными словами, креативность (КР) выступает как переменная - модератор влияния мотивации (МАС1 – МАС3) на Эффективность, сводя эту связь к 0. Работу связи можно описать следующим образом. Профессиональная активность представителей актерского труда предполагает интенсивную личностную включенность в деятельность. Вместе с тем, реализация сценических, творческих задач требует наличия и развития креативных качеств. Мотивация к творческому труду при отсутствии творческих способностей и навыков бессмысленна и не может определять эффективную профессиональную деятельность актеров театра. Инициатива актеров в достижении престижа, сценического первенства, в реализации творческих задач сопровождается воспроизводством творческих ресурсов, расширяя потенциальные возможности к творческой деятельности. В настоящий момент большое количество людей проявляют стремление к участию в актерской деятельности. Однако качество и надежность подобной реализации определяется, в первую очередь, формированием профессионально важных качеств и навыков в процессе специальной профессиональной подготовки и сценического опыта.

Окончательное решение о выборе приоритета в направлениях связей между другими переменными принималось с учетом теоретических представлений и опиралось на результаты, полученные при построении Общей модели 1, как более лаконичной в отображении связей (число степеней свободы df для нее меньше). При сравнении направленности связи между показателями креативности и копинг-стратегий в Общих моделях 1 и 2 принципиально важным, по нашему мнению, является особенность Общей модели 1, отражающая специфику связи F1_СП, F2_СП (копинг-стратегии) и Эффективности. Медиатором этой связи яв-

ляется КР (креативность). Вывод о влиянии копинг-поведения на эффективность актеров театра можно объяснить значимостью фактора эмоционально-волевой регуляции, как внутреннего условия для эффективного творческого самовыражения в профессиональных ситуациях высокого уровня психологической сложности. Модели конструктивного копинг-поведения актеров в процессе трудовой деятельности, которые влияют на эффективную реализацию творческого и личностного потенциала, включают навыки позитивного переформулирования внешних оценок, противоречий, неблагоприятных и конфликтных ситуаций, самоорганизации и самоконтроля в условиях неопределенности творчества, способность к максимальной концентрации на задаче публичного выступления путем стратегии дистанцирования. Коммуникативная активность актеров в организации социальной поддержки среди профессионального окружения, в отличие от стратегий изоляции и избегания, способствует формированию психологического климата благотворно влияющего на эффективную индивидуальную и совместную деятельность в условиях конкурентной профессиональной театральной среды.

В соответствии с Общей моделью 1 выявлена специфика влияния рефлексивных свойств актерской личности на профессиональную эффективность, трудовую мотивацию, креативность и копинг-поведение. РФ1 (рефлексивность) косвенно, позитивно влияет на Эффективность (величина эффекта 0,203); позитивно, но слабее – на МАС1-МАС3 (мотивацию) (величина эффекта 0,073 – 0,091); влияние на КР (креативность) является положительным и косвенным (величина эффекта 0,26). Медиатором влияния РФ1 на КР являются F1_СП, F1_СП (копинг-стратегии). РФ1 непосредственно положительно, примерно одинаково по силе, влияет на F1_СП и на F2_СП (см. таблицу М.4).

Работу модели можно описать следующим образом. Рефлексивность как свойство актерской личности является регулятором формирования конструктивной поведенческой активности актеров театра в процессе профессиональной деятельности высокого уровня неопределенности и стресса. Влияние свойства рефлексивности на развитие креативных качеств актерской личности отражено в специфике, как подготовительной, репетиционной работы актеров, так непосред-

ственно и в сценической активности. Действенный анализ роли, включающий определение «сверх – сверх» задачи существования самого актера на сцене в спектакле, выделение задач персонажа, проводится на основе личностных смыслов и способствует воспроизведению переживаний правдивых чувств «здесь и сейчас». В отличие от других видов сценической театральной деятельности, в опере и балете, где изначально заданы определенные нормы (в опере – точная мелодия, в балете – нотная хореография, жесткий пластический рисунок роли), на драматической сцене важным фактором эффективной деятельности является интенсивная включенность актерской личности в проживание правдивых сценических чувств, рожденных ценностными смыслами. Чем более смел, изысканно сложен, художественно самобытен актерский замысел роли, тем большая роль в нем принадлежит рефлексивным свойствам, как способности актерской личности к креативной обработке информации.

Востребованность свойства рефлексивности в достижении конкурентного преимущества в актерской профессиональной деятельности получает воплощение в самоорганизации трудовой деятельности, включающей нацеленность на высокий профессиональный результат, построение приоритетов в развитии навыков эффективного профессионального тренажа, конструктивные межличностные отношения в профессиональной среде. Осознанность актерской личности, самоанализ сильных и слабых сторон влияет на способность к объективному наблюдению собственного поведения не только в аспекте исполнительского мастерства, но и во влиянии на эффективный процесс коллективной деятельности (совместные творческие поиски и споры, конфликты и т.п.). Вместе с тем, творческая природа актеров проявляется в наиболее креативной манере в условиях эффективной эмоционально-волевой регуляции. Способность к преодолению психологических барьеров в достижении роста исполнительского мастерства опирается на осознанный выбор моделей поведения в напряженных стрессовых ситуациях. Рефлексия актеров в отношении формирования конструктивного поведения в процессе трудовой деятельности способствует творческой самореализации, росту потенциальных возможностей в профессиональной деятельности.

Интересным представляется вывод, полученный при построении модели, относительно роли РФ1 (рефлексивность) как модератора, специфицирующего взаимосвязь F1_СП и F2_СП (копинг-стратегии). Так, в условиях соперничества и конфликтогенности театральной среды рефлексия специфицирует позитивное мышление как ресурс расширения возможностей для реализации и укрепления доверия, поддержки в межличностных отношениях, снижая уровень конфронтации. Осознанное планирование решения проблем, возникающих в процессе актерского труда, способствует смене фокуса внимания с защитного поведения, выражающегося в спонтанном, протестном самовыражении, избегании, социальной изоляции, на конструктивные аспекты и ресурсы проблемной ситуации, такие, например, как эффективное общение с коллегами.

V1 (эмоциональная возбудимость) положительно влияет на РФ1 (рефлексивность); вместе с тем, влияние ЛК_И (интернальность) на РФ1 отрицательно. Их совместное влияние объясняет 10% дисперсии рефлексивности.

Положительное влияние V1 (эмоциональная возбудимость) на РФ1 (рефлексивность) можно объяснить следующим образом. Для актеров театра как представителей «театрального», истероидного типа личности, усиление возбудимости, чувствительности эмоциональной сферы интенсивно стимулирует деятельность других сфер, в том числе когнитивной, влияя на выбор копинг-поведения, определяя уровень развития креативности и мотивации.

Эмоциональная возбудимость (V1) прямо и непосредственно влияет на выраженность фактора F2_СП копинг-стратегий. Чем выше степень эмоционального реагирования актеров в напряженной ситуации стресса, тем интенсивнее поведенческие проявления, как конструктивной модальности (поиск социальной поддержки среди коллег и готовность к принятию личной ответственности), так и негативной (конфронтация и уход от решения трудных вопросов). Выраженность активной конфронтации или пассивного избегания в условиях эмоционального напряжения затрудняет эффективную творческую самореализацию актеров театра. Вместе с тем, влияние V1 на выраженность фактора F1_СП косвенно, посредством РФ1 (рефлексивность) создает возможности расширения арсенала осознан-

ного и управляемого реагирования в психологически сложных ситуациях актерской профессиональной деятельности. Копинг-поведение актеров, соответствующее конструктивным стратегиям фактора F1_СП (позитивная оценка, планирование решений, самоконтроль, дистанцирование), усиленное позитивным влиянием эмоциональной возбудимости (В1), является внутренним условием, способствующим развитию креативности (КР) и далее положительно влияющим на рост Эффективности. Каждый из факторов последовательной цепочки связей РФ1, F1_СП, КР является медиатором влияния свойства эмоциональности актерской личности на эффективную деятельность. РФ1 (рефлексивность) выступает как регулятор степени конструктивности эмоционального напряжения в профессиональной деятельности актеров театра. Оптимально напряженный труд благоприятно влияет на оптимизацию творческого потенциала и творческих свершений.

На рисунке 12 приведены средние значения интернальности локуса контроля для групп по уровню эффективности деятельности.



ЛК2 – интернальность локуса контроля; Н, С, В – группы актеров театра, выделенные по уровню эффективности деятельности (низкий, средний, высокий).

Рисунок 12 – Средние значения интернальности локуса контроля

Как видно из рисунка 12, интернальность локуса контроля (ЛК_И) в значении выше уровня «оптимум» отрицательно влияет на эффективность профессиональной деятельности актеров театра. Высокий уровень интернальности соотносится с когнитивной защитной тактикой «застывших» установок долженствования. «Нормированность» мышления блокирует широту рефлексии, отрицательно влияет на осознание актерами собственной идентичности, индивидуальности. Творческое, спонтанное восприятие, основанное на личностных ценностях и пристрастиях, в противовес «замороженности» и эмоциональной сухости, способствует эффективной реализации в творческой профессии актера.

Вместе с тем, ЛК_И (интернальность) является модератором влияния РФ1 (рефлексивность) на формирование фактор F1_СП копинг-стратегий. Организация рефлексии с опорой на готовность к личной ответственности в решении профессиональных задач положительно влияет на конструктивное реагирование в проблемных ситуациях (позитивное мышление, планирование решения проблем, самоконтроль). Тактика переноса личной ответственности в решении актуальных вопросов в процессе репетиции или в ходе спектакля на партнера по сцене в условиях коллективной совместной деятельности способствует риску возникновения профессиональных конфликтов, формированию моделей защитного поведения (конфронтация, избегание и т.п.). Достижение эффективной индивидуальной и коллективной деятельности в подобных обстоятельствах затруднено.

3.3.7 Влияние трудового стажа

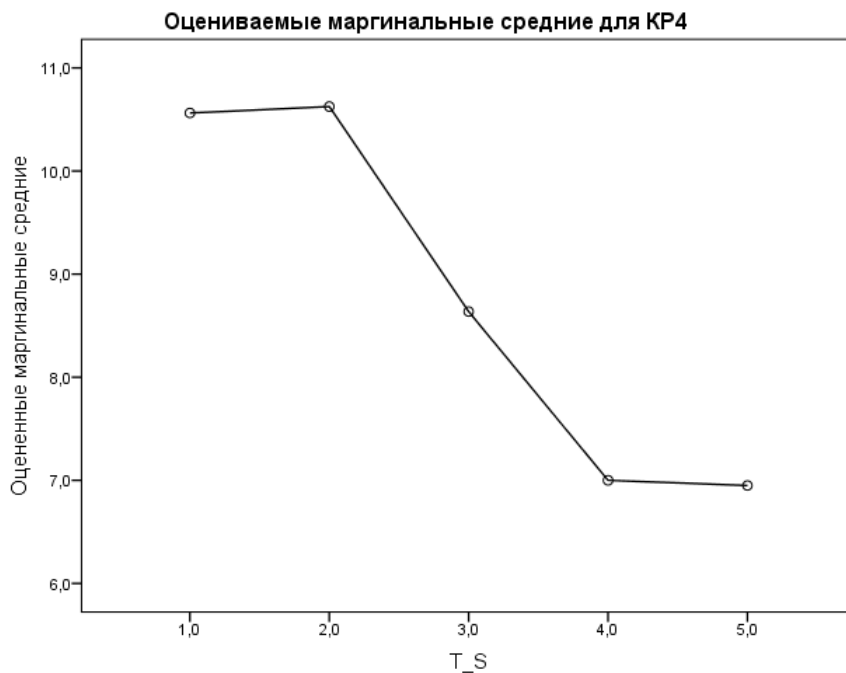
Влияние трудового стажа на эффективность деятельности актеров театра проверялось через связи трудового стажа с креативностью актеров, с трудовой мотивацией и с копинг-поведением. Пять групп представителей актерской профессии, различающихся по трудовому стажу, сравнивались с применением многомерного дисперсионного анализа: фактор – трудовой стаж (Т_С, 5 уровней), зависимые переменные – все количественные переменные (см. приложение П).

Критерий Бокса на эквивалентность ковариационных матриц не применяется, так как существует меньше двух ковариационных матриц с несингулярными ячейками. В то же время, по многомерному критерию След Пиллая фактор трудового стажа статистически достоверно влияет на всю совокупность зависимых переменных (см. таблицу П.1). Допустимо принимать во внимание статистическую достоверность влияния этого фактора на каждую из зависимых переменных в отдельности. По критерию Ливиня дисперсии исследуемых переменных статистически не различаются, за исключением показателей локуса контроля ЛК_Е и ЛК_И (см. таблицу П.2). В то же время, по данным переменным не выявлено достоверных межгрупповых эффектов (см. таблицу П.3), а статистически значимое влияние выявлено только для переменных КР4, МАС1, МАС3 и СП3. По СП4 значимость влияния близка к допустимой ($p = 0,052$), однако множественные сравнения заставляют исключить эту переменную, в то время как для остальных выявлены значимые различия между некоторыми группами по стажу (см. таблицу П.4).

Статистически достоверные различия между группами можно интерпретировать по значениям средних. Описательная статистика для переменных, по которым выявлено значимое влияние фактора стажа, приведена в таблице П.5.

Кроме того, гипотезу о влиянии трудового стажа на остальные переменные можно проверять, вычисляя коэффициенты корреляции. Фактор трудового стажа – ранговая переменная, поэтому для вычисления корреляций использовалась корреляция Спирмена (см. таблицу П.6).

Фактор трудового стажа Т_S на высоком уровне значимости ($p < 0,001$) влияет на показатель креативности КР4 (Воображение) (таблица П.3), при этом достоверные различия в средних имеются между группами 1 и 4, 1 и 5, 2 и 5 (таблица П.4). Корреляция между Т_S и КР4 отрицательна ($p < 0,001$), а средние значения КР4 с увеличением стажа после 5 лет работы монотонно убывают (см. рисунок 13). Таким образом, после 5 лет работы, по мере увеличения трудового стажа способность к воображению у актеров театра монотонно снижается.



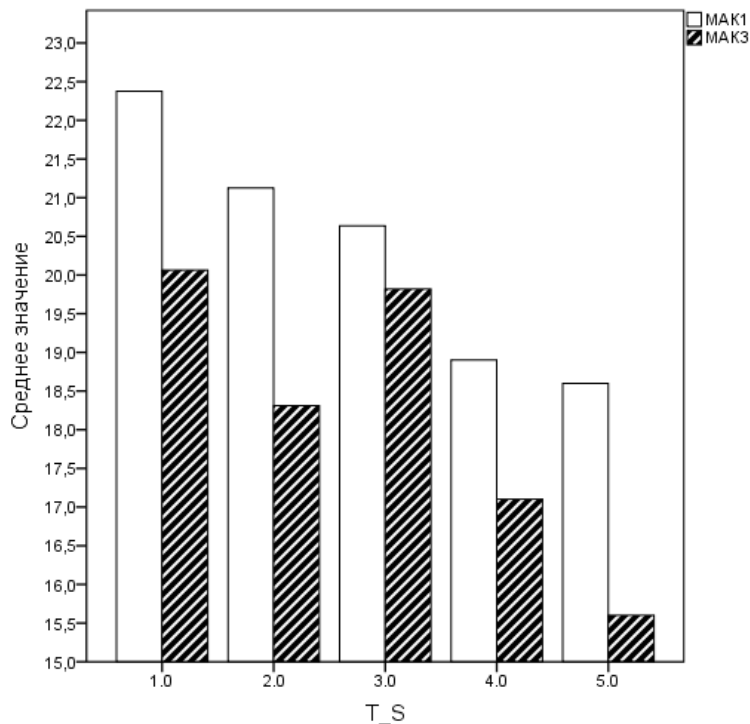
T_S – группа актеров по фактору трудового стажа (1 – менее 3 лет, 2 – от 3 до 5 лет, 3 – от 5 до 15 лет, 4 – от 15 до 30 лет, 5 – свыше 30 лет; КР4 – показатель креативности «Воображение».

Рисунок 13 – Влияние трудового стажа на способность к воображению

Студентов-актеров и уже начинающих свой путь в театре молодых актеров отличает интенсивное стремление к профессиональному продвижению. Потребность заявить свои творческие способности и готовность к активному творческому процессу лежат в основе профессиональной мотивации в начальный период трудового пути (T_S1 – T_S2). Работа над ролями, а также проектирование пути профессиональной карьеры требуют от начинающих актеров богатой творческой фантазии и воображения. Следующие периоды трудовой деятельности (T_S3 – T_S4) характеризуются стабилизацией положения актеров в театральной труппе. Степень занятости в репертуаре, режиссерская оценка, сценическое амплуа, типичный стиль поведения в межличностных отношениях и т.п., определяя формирование профессиональной репутации, закрепляет место актера в иерархии театрального коллектива. Снижается интерес актеров к инновациям, развитию творческой индивидуальности. Опытные актеры используют приобретенные и хорошо усвоенные с годами сценические «штампы». Подобная ситуация меняется, когда в

театр приходит талантливый режиссер, лидер, благодаря которому актеры начинают осваивать новую сценическую эстетику, расширяя и развивая профессиональный арсенал сценических исполнительских средств.

Фактор трудового стажа T_S статистически значимо ($p < 0,05$) влияет на показатели трудовой мотивации $MAK1$ (мотивация к престижу) и $MAK3$ (мотивация к достижению целей) (таблица П.3), при этом достоверные различия в средних и для $MAK1$, и для $MAK3$ имеются только между группами 1 и 5 (таблица П.4). Корреляции T_S с $MAK1$ и $MAK3$ отрицательны ($p < 0,01$). График изменения средних значений с увеличением стажа представлен на рисунке 14, из которого видно, что по мере увеличения трудового стажа мотивация к престижу у актеров театра монотонно снижается, а изменения мотивации к достижению целей имеет более сложный характер (изменяется нелинейно и не монотонно).



T_S – группа актеров по фактору трудового стажа (1 – менее 3 лет, 2 – от 3 до 5 лет, 3 – от 5 до 15 лет, 4 – от 15 до 30 лет, 5 – свыше 30 лет; $MAK1$ – мотивация к престижу, $MAK3$ – мотивация к достижению целей).

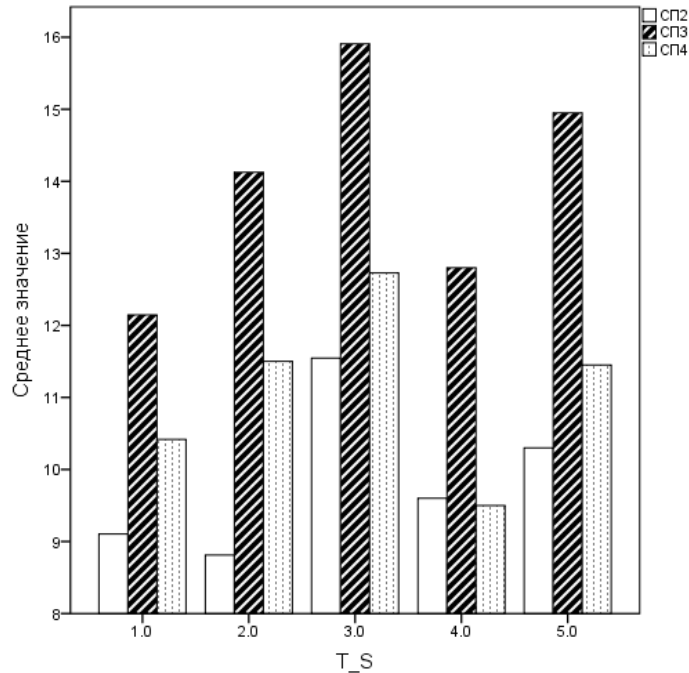
Рисунок 14 – Влияние стажа на трудовую мотивацию

Полученные результаты характеризуют динамику ценностных ориентаций актеров в трудовой деятельности. С увеличением возраста снижается значимость внешних статусных мотивов актеров театра в профессии. Жизненный опыт диктует необходимость смены фокуса на достижение баланса между профессией и другими жизненными интересами. Вместе с тем, при неблагоприятном развитии профессиональной карьеры с увеличением возраста у актеров отмечается выраженность защитных тенденций, проявляющихся в обесценивании знаков профессиональных отличий (званий, наград и т.п.). С увеличением стажа также снижается направленность актеров к целеполаганию. Отмечается постепенное снижение интенсивности совершенствования и расширения профессиональных умений, сужение поиска новых возможностей творческой реализации. Профессиональная инертность, рост которой наблюдается с увеличением возраста актеров, связана с негативными когнитивными установками, неверием в эти возможности. Все это ведет к профессиональному выгоранию, снижению интереса к труду.

Фактор трудового стажа T_S на высоком уровне значимости ($p < 0,001$) влияет на показатель копинг-стратегий СПЗ (самоконтроль) (таблица П.3), при этом достоверные различия в средних имеются между группами 1 и 3, 1 и 5 (таблица П.4). Корреляция T_S с СПЗ положительна ($p < 0,001$). График изменения средних значений представлен на рисунке 15, из которого видно, что по мере увеличения трудового стажа самоконтроль у актеров театра изменяется нелинейно: сначала (для первых трех уровней стажа) монотонно растет, затем скачкообразно снижается, но после снова растет. Таким образом, трудовой стаж оказывает на самоконтроль значимое и в целом положительное, но все же нелинейное влияние.

Полученные результаты отражают специфику способности актеров к совладающему поведению в условиях стрессовых ситуаций профессиональной деятельности, рост которых отмечается вплоть до 4-й группы по фактору стажа. Самоконтроль (СПЗ) как стратегия преодоления негативных переживаний в напряженных ситуациях трудовой деятельности за счет целенаправленного сдерживания эмоций также характерна для тех возрастных групп театральных актеров, кто востребован и активно вовлечен в творческий процесс. Стремление к самооблада-

нию помогает сохранять «лицо», способствует снижению риска потери профессиональной репутации. Репутация «неудобного» актера, отличающегося не достаточной выдержанностью эмоционального реагирования в межличностном взаимодействии, значительно уменьшает шансы получения новых ролей в условиях совместной, коллективной профессиональной деятельности в театре.



T_S – группа актеров по фактору трудового стажа (1 – менее 3 лет, 2 – от 3 до 5 лет, 3 – от 5 до 15 лет, 4 – от 15 до 30 лет, 5 – свыше 30 лет; СП2 – дистанцирование, СП3 – самоконтроль, СП4 – поиск социальной поддержки.

Рисунок 15 – Влияние трудового стажа на копинг-стратегии

Влияние трудового стажа мы рассматриваем как косвенное влияние ментальных структур профессионального опыта. В связи с этим целесообразно также сравнить показатели профессиональных актеров и студентов театральных вузов, только формирующих базовые структуры такого опыта. В силу этого дополнительно по всем количественным переменным сравнивались студенты (52 чел) и взрослые актеры (129 чел). Результаты сравнения средних приведены в таблице П.7. У студентов достоверно выше ($p < 0,05$) выраженность показателя креативности КР4 (воображение), МАС1 (мотивация к престижу) и МАС3 (мотивация к достижению цели), интернальности локуса контроля ЛК_И. В то же время, у акте-

ров достоверно выше ($p < 0,05$) выраженность копинг-стратегии СПЗ (самоконтроль) и СП4 (поиск социальной поддержки). Данные результаты дополнительно подтверждают выводы о влиянии профессионального опыта, сделанные выше.

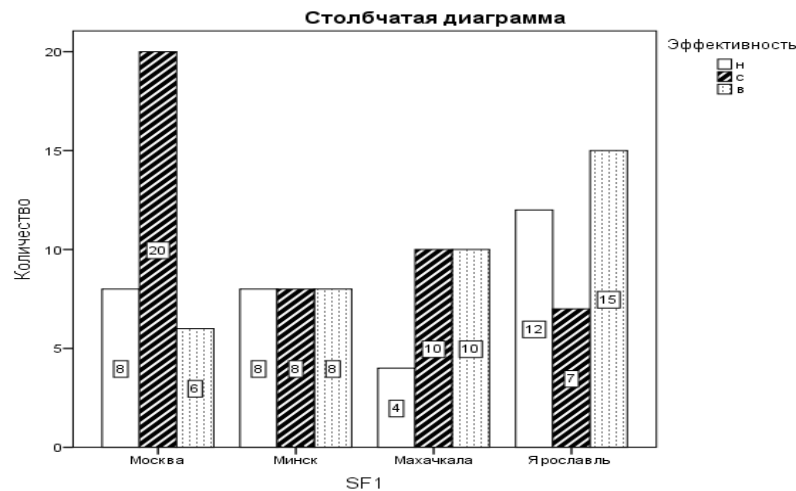
3.3.8 Гендерные и кросс-культурные различия

Гендерные различия среди актеров по всем количественным переменным анализировались с применением критерия t-Стьюдента для независимых выборок. Результаты приведены в приложении Р. Различия статистически достоверны только для переменной МАС2 (мотивация к соперничеству): среднее значение высоко значимо ($p < 0,001$) выше у женщин (17,86), чем у мужчин (15,28).

Различия актеров, мужчин и женщин, по Эффективности определялось по таблице сопряженности Пол x Эффективность с применением критерия Хи-квадрат (таблица Р.2). Распределения женщин и мужчин по Эффективности (уровни низкий, средний, высокий) статистически не отличаются ($p > 0,1$).

Таким образом, полученные результаты раскрывают гендерные различия в отношении к феномену соперничества и тем самым косвенно подтверждают установленную ранее для различных профессиональных сфер ориентированность женщин на межличностные отношения (см.: [128]).

Влияние фактора SF1 (кросс-культурные различия) на эффективность деятельности актеров театра анализировалось как различия городов в распределении уровней Эффективности актеров, представленных театрами этих городов. Для применения таблиц сопряженности и критерия хи-квадрат Пирсона требуется, чтобы количество случаев в каждой ячейке таблицы было не очень маленьким (обычно, не меньше 5, см.: [142]). В связи с этим из анализа были исключены данные актеров из городов Феодосия (4 чел.), Екатеринбург (5 чел.) и Тверь (4 чел.) – всего 13 чел. Соответственно, остались данные актеров (всего 116 чел.) из четырех городов: Москва (34 чел.), Минск (24 чел.), Махачкала (24 чел.), Ярославль (34 чел.). Результаты сравнения представлены в приложении С.



SF1 – фактор кросс-культурных различий; Н, С, В – группы актеров театра по уровням эффективности профессиональной деятельности (низкий, средний, высокий).

Рисунок 16 – Различия городов по эффективности деятельности актеров

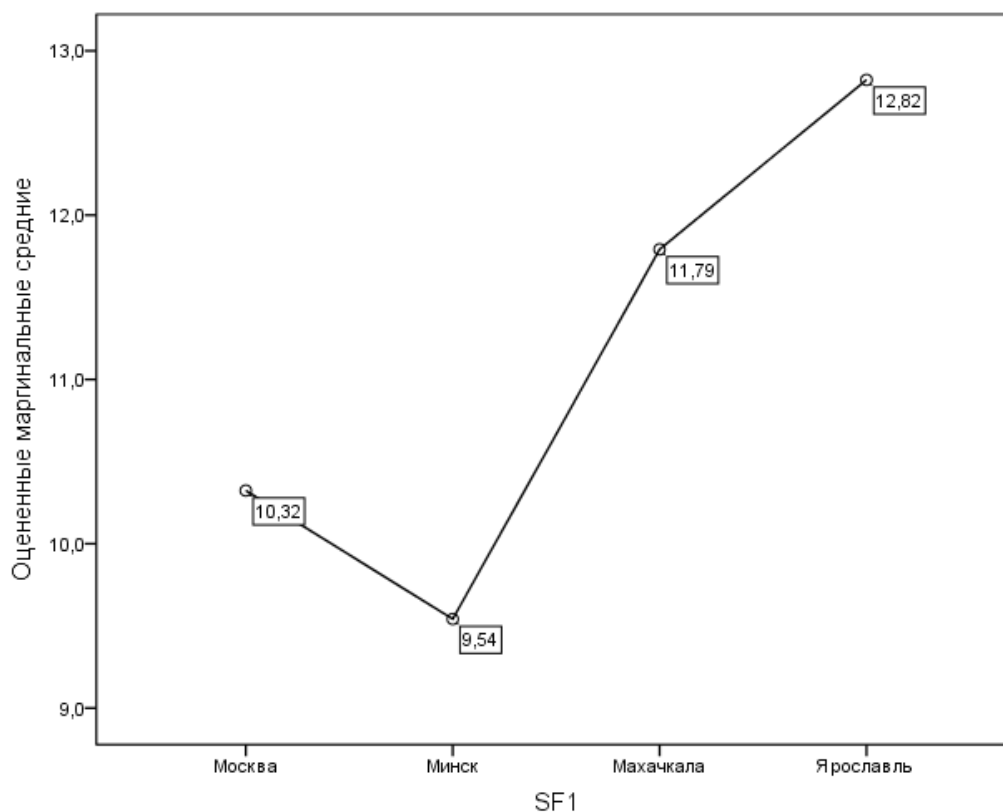
Кросс-культурные различия в распределении уровней эффективности оказались статистически достоверными ($p < 0,05$) (см. таблицу С.1). Для интерпретации различий на рисунке 16 приведена диаграмма различий городов.

Москва представлена, в большей степени, средним уровнем Эффективности актерской деятельности, Минск – всеми тремя уровнями, Махачкала – средним и высоким, Ярославль – низким и высоким. Заметим, что эти различия городов по представленности уровней Эффективности могут, в принципе, влиять на различия городов по другим переменным исследования, препятствуя адекватной интерпретации – различия могут быть обусловлены не только (и не столько) культурой, но различиями в Эффективности.

Различия между городами по количественным переменным анализировались с применением многомерного дисперсионного анализа (MANOVA). Основные результаты приведены в приложении С и на рисунках 17-19.

По всему множеству переменных различия статистически достоверны (критерий След Пиллая). Различия статистически достоверны по следующим переменным: КР4 (воображение) ($p < 0,01$), МАС1 (мотивация к престижу) ($p < 0,05$), МАС3 (мотивация к достижению цели) ($p < 0,001$), РФ1 (уровень рефлексивности) ($p < 0,05$), ЛК_Э (экстернальность) ($p < 0,01$), ЛК_И (интернальность) ($p <$

0,01), СПЗ (самоконтроль) ($p < 0,001$) (см. таблицу С.3). В таблице С.4 приведена статистическая значимость различий для каждой пары средних.



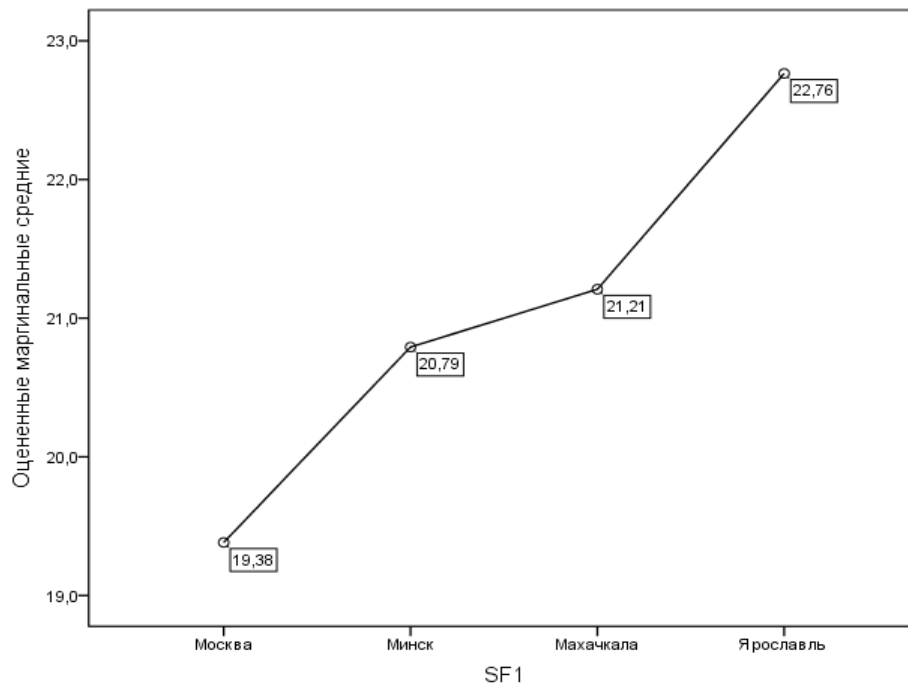
SF1 – фактор кросс-культурных различий.

Рисунок 17 – Кросс-культурные различия интернальности

Различия между городами по переменной ЛК_И (интернальность) приведены на рисунке 17. Статистически достоверны различия средних по группам актеров из городов: Москва – Ярославль и Минск – Ярославль (см. таблицу С.4).

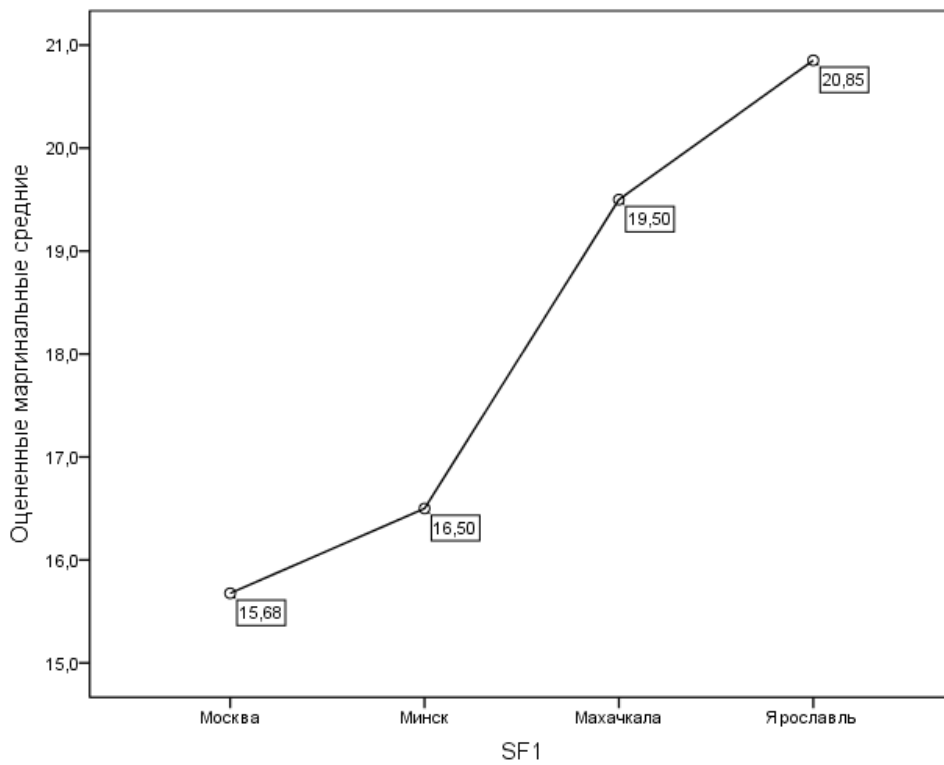
Различия между средними для МАС1 (мотивация к престижу) приведены на рисунке 18. Для этой переменной статистически достоверны различия средних значений только для пары Москва – Ярославль (см. таблицу С.4).

Различия между средними для МАС3 (мотивация к достижению целей) приведены на рисунке 19.



SF1 – фактор кросс-культурных различий.

Рисунок 18 – Кросс-культурные различия мотивации к престижу



SF1 – фактор кросс-культурных различий.

Рисунок 19 – Различия мотивации к достижению целей

Для переменной МАС3 (мотивация к достижению цели) статистически достоверны различия средних значений для пар: Москва – Ярославль; Минск – Ярославль ($p < 0,05$); различия достоверны на уровне статистической тенденции для пары Минск – Махачкала ($p < 0,1$) (см. таблицу С.4).

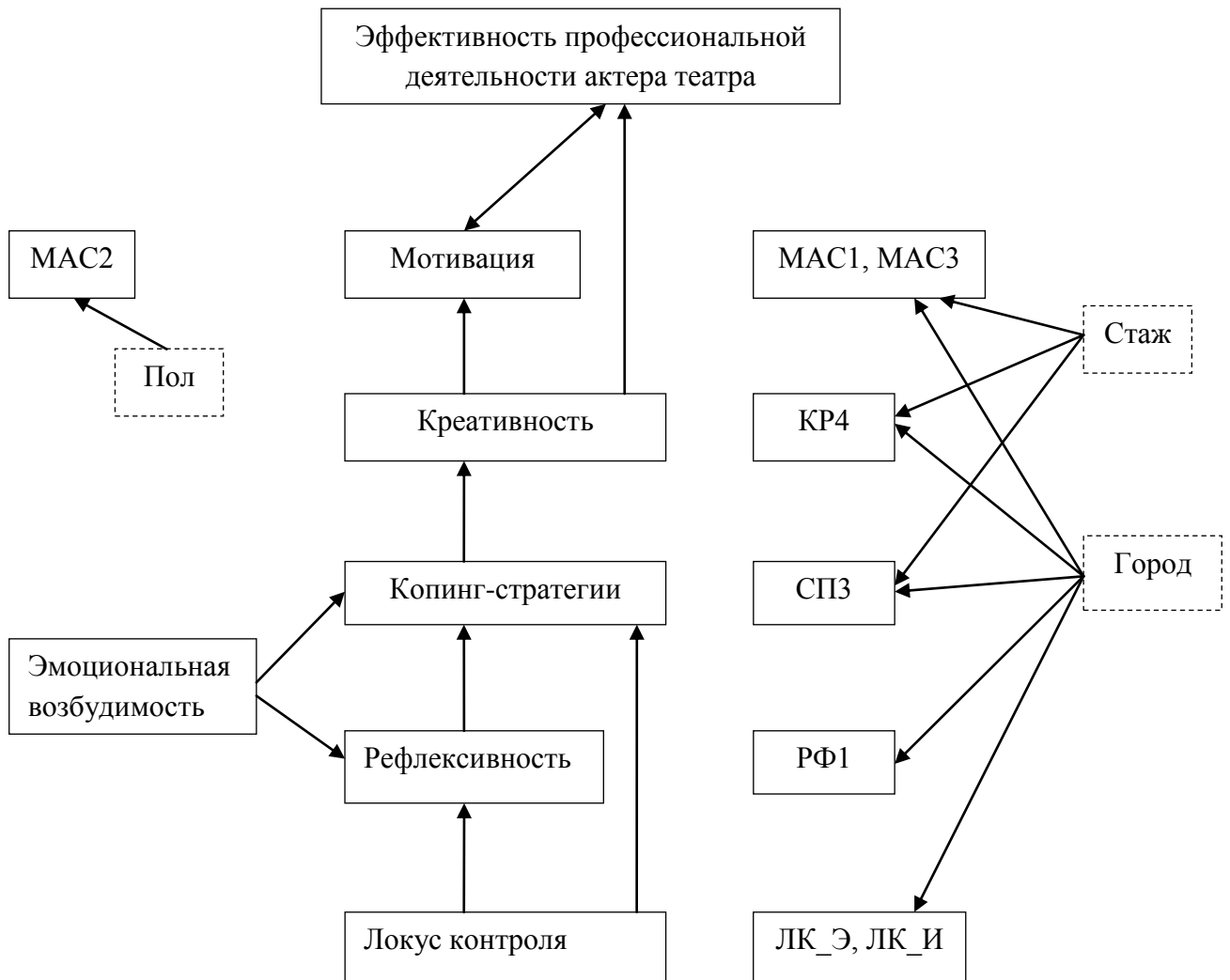
Таким образом, кросс-культурные различия, в отличие от гендерных, непосредственно влияют на эффективность деятельности актера театра (распределение уровней эффективности деятельности). Кроме того, кросс-культурные факторы обуславливают различия актеров театра по таким свойствам, как КР4 (воображение), МАС1 (мотивация к престижу), МАС3 (мотивация к достижению цели), РФ1 (уровень рефлексивности), ЛК_Э (экстернальность), ЛК_И (интернальность), СПЗ (самоконтроль). В то же время, четкая объяснительная интерпретация подобных различий требует значительно более объемной выборки и детализации проявления собственно социокультурных факторов.

В целом кросс-культурные различия, равно как и ментальные структуры профессионального опыта, в значительной степени определяют личностным контекст профессиональной деятельности актера театра, связанный с его личностным опытом, спецификой смыслов, целей и ценностей. В силу этого их влияние на итоговую эффективность труда может оказаться весьма значительным, хотя и опосредованным.

В частности, влияние многих других детерминант (креативности, рефлексивности, мотивации и др.) на эффективность деятельности может иметь свою специфику в зависимости от социокультурных факторов или стажа работы. Вместе с тем, выявление подобной специфики выходит за рамки данного исследования и заслуживает отдельного изучения.

3.3.9 Частная модель психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра

Обобщая все полученные результаты, можно построить частную модель психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра, показанную на рисунке 20.



Стрелки показывают выявленные направления влияния. В прямоугольниках, обведенных сплошными линиями, показаны детерминанты эффективности (мотивация, креативность и т.д.) или их частные составляющие (МАС2, КР4 и т.п.). В прямоугольниках, обведенных штриховыми линиями, показаны внешне-предметные факторы (пол, стаж, город), определяющие некоторые психологические детерминанты эффективности. Описание выделенных конкретных детерминант представлено в тексте.

Рисунок 20 – Частная модель психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра

Данная модель согласуется с представленной ранее общей моделью психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра (см. п. 2.4 и рисунок 1).

В левой части рисунка 20 показаны две выявленные конкретные индивидуально-обусловленные детерминанты:

- эмоциональная возбудимость, относящаяся к подгруппе свойств нейродинамической саморегуляции;

- функциональная подсистема гендерных особенностей, определяемая, в свою очередь, межполовыми различиями, и в данном случае представленная всего одним показателем трудовой мотивации – показателем MAC2 (мотивация к соперничеству).

При этом непосредственного влияния данных детерминант на эффективность профессиональной деятельности актера театра не выявлено. Их влияние является косвенным и опосредованным: эмоциональная возбудимость непосредственно влияет на копинг-стратегии и рефлексивность (которые, в свою очередь, косвенно влияют на эффективность посредством сложных, опосредованных связей, приводящих в итоге к креативности), а данная конкретная подсистема гендерных особенностей является составной частью мотивации, взаимосвязанной с эффективностью.

В центральной части рисунка 20 показаны пять выявленных конкретных личностно-обусловленных детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра (при этом две из них – копинг-стратегии и локус контроля – относятся к одной и той же подгруппе личностной саморегуляции, выделенной на рисунке 1 в общей модели):

- мотивация взаимосвязана с эффективностью, характер их связи – взаимовлияние (а не четкое влияние детерминанты – как у креативности);

- креативность – единственная и в силу этого центральная детерминанта, для которой удалось доказать прямое и непосредственное влияние на эффективность; кроме того, она является медиатором и модератором для многих других де-

терминант; креативность непосредственно влияет на мотивацию, а на креативность, в свою очередь, непосредственно влияют копинг-стратегии;

- копинг-стратегии непосредственно влияют на креативность и при этом сами, в свою очередь, испытывают непосредственное влияние рефлексивности, локуса контроля и эмоциональной возбудимости;

- рефлексивность непосредственно влияет на копинг-стратегии и при этом сама, в свою очередь, испытывает непосредственное влияние локуса контроля и эмоциональной возбудимости;

- локус контроля непосредственно влияет на рефлексивность и копинг-стратегии; при этом непосредственное влияния на него других детерминант не выявлено.

В правой части рисунка 20 показаны две выявленные конкретные средово-обусловленные детерминанты эффективности профессиональной деятельности актера театра:

- функциональная подсистема профессионального опыта, определяемая, в свою очередь, стажем работы, и представленная: двумя показателями трудовой мотивации (МАС1 – мотивация к престижу и МАС3 – мотивация к достижению целей, одним показателем креативности (КР4 – воображение) и одним показателем копинг-стратегий (СПЗ – самоконтроль).

- функциональная подсистема кросс-культурных особенностей, определяемая, в свою очередь, в данном случае городом, в котором живет и работает актер, и представленная: двумя показателями трудовой мотивации (МАС1 – мотивация к престижу и МАС3 – мотивация к достижению целей, одним показателем креативности (КР4 – воображение), одним показателем копинг-стратегий (СПЗ – самоконтроль), уровнем рефлексивности (РФ1) и двумя показателями локуса контроля (ЛК_Э – экстернальность и ЛК_И – интернальность).

Таким образом, в частной модели по сравнению с общей моделью, в которой было выделено 8 подгрупп искомых детерминант, выделено 9 конкретных детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра (из которых две относятся к одной и той же подгруппе), уточняющих весьма сложную

картину психологической детерминации данной профессиональной деятельности – многогранной, творческой, глубоко социально обусловленной и социально значимой, высоко стрессо- и конфликтогенной, внутренне противоречивой (интеллектуальной, но в то же время очень эмоционально насыщенной; требующей, с одной стороны, высокой концентрации внимания и саморегуляции, а с другой – спонтанности, раскованности и эмоциональной возбудимости и т.д.), а в силу сочетания всех этих характеристик – очень нестандартной.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 3

1. Частные показатели креативности актеров театра (готовность к риску, любознательность, сложность, воображение) на высоком уровне значимости ($p < 0,001$) положительно коррелируют между собой. Коэффициенты корреляции заключаются в диапазоне от 0,44 до 0,82 и объясняют, соответственно, от 19% до 67% дисперсии. При этом уровень рефлексивности актеров театра положительно коррелирует с общей выраженностью креативности и с ее показателями «Любознательность» и «Воображение». Связи рефлексивности и креативности являются не очень сильными (объясняют около 3-5% дисперсии), но, вместе с тем, подтверждают, что эффективная творческая деятельность не исключает, а требует от актеров театра наличия и развития уровня рефлексивных способностей, необходимого для решения задач актерского труда.

2. Эффективность труда актеров театра на высоком уровне значимости связана с каждым из показателей креативности (готовность к риску, любознательность, сложность, воображение). При этом «Готовность к риску» оказывает меньшее влияние на эффективность труда, чем «Воображение». Вместе с тем, результаты опросов и интервью, проведенных в ходе нашего исследования, показывают, что для студентов-актеров и начинающих профессиональных актеров наблюдается тенденция субъективного смещения приоритетов: готовности к риску придается значительно более высокая значимость, чем, например, воображению. Данный факт отражает проекцию в сферу творчества общих современных ценностных сдвигов, связанных с образом социально успешной личности. Кроме того, эффективность труда актеров театра статистически достоверно ($p < 0,05$) связана с рефлексивностью, но данная связь намного слабее, чем для показателей креативности, т.к. объясняет всего около 6% общей дисперсии рефлексивности. При этом у высоко эффективных средний уровень рефлексивности достоверно выше, чем у низко эффективных ($p = 0,015$).

3. Для актеров театра среди показателей трудовой мотивации мотивация к достижению целей положительно и статистически достоверно ($p < 0,01$) коррелирует с мотивацией к престижу (36,2% дисперсии) и с мотивацией к соперничеству

(12,7% дисперсии), подтверждая наличие феномена совместной изменчивости внутренней и внешней мотивации в данной трудовой деятельности. При этом эффективность труда актеров театра статистически достоверно связана с показателями трудовой мотивации: мотивацией к достижению целей) ($p < 0,001$, связь объясняет 12,4% дисперсии), мотивацией к соперничеству) ($p < 0,001$, 12,0% дисперсии) и мотивацией к престижу ($p < 0,05$, 6,2% дисперсии). По мотивации к престижу среднее значение в группе высоко эффективных актеров достоверно выше ($p < 0,05$), чем в группе низко эффективных, равно как и по мотивации к достижению целей, но на более высоком уровне значимости ($p < 0,001$). По мотивации к соперничеству среднее значение в группе высоко эффективных актеров достоверно выше ($p < 0,01$), чем в группах низко и средне эффективных.

4. Сравнение альтернативных структурных моделей взаимосвязи трудовой мотивации и креативности показало, что креативность (как латентный фактор, извлеченный из 4-х частных показателей креативности) статистически достоверно оказывает существенное влияние на каждый из трех показателей мотивации (мотивацию к престижу, к соперничеству и к достижению целей), приблизительно одинаковое по силе (10-14% дисперсии). Вместе с тем, в профессии актера театра креативность и мотивация в значительной степени взаимообусловлены.

5. Рефлексивность актеров театра достоверно ($p < 0,01$) положительно коррелирует с мотивацией к соперничеству, объясняя примерно 5,5% дисперсии. Из этого следует, что чем выше у актера рефлексивность, тем выше мотивация к соперничеству, и наоборот.

6. Совместная изменчивость копинг-стратегий актера театра статистически достоверно объясняется существованием двух латентных факторов. При этом первый фактор включает в себя (в порядке убывания веса) копинг-стратегии «Позитивная оценка», «Планирование решения проблем», «Самоконтроль» и «Дистанцирование», а второй – копинг-стратегии «Избегание», «Конфронтация», «Принятие ответственности» и «Поиск социальной поддержки».

7. Сравнение альтернативных структурных моделей взаимосвязей креативности, копинг-стратегий и трудовой мотивации показало, что лучшим соответ-

ствием исходным данным обладает модель, согласно которой латентные факторы копинг-стратегий положительно влияют на трудовую мотивацию, но не прямо, а косвенно, причем медиатором этого влияния является креативность. При этом на креативность положительно влияет только первый фактор копинг-стратегий («Позитивная оценка» и др.), а второй фактор («Избегание» и др.) не оказывает значимого влияния на креативность и трудовую мотивацию. Таким образом, креативность непосредственно определяет рост профессиональной мотивации в деятельности актеров театра, но, вместе с тем, рост креативных способностей театральные актеры требуют, в свою очередь, развития навыков совладающего поведения в сложных ситуациях.

8. Сравнение альтернативных общих структурных моделей детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра показало, что предпочтительной является модель, согласно которой на данную эффективность непосредственно влияет латентный фактор креативности, а через него (выступающего в роли медиатора) косвенное влияние оказывают первый латентный фактор копинг-стратегий («Позитивная оценка» и др.), который, в свою очередь, опосредует положительное влияние рефлексивности и интернальности локуса контроля. При этом уровень рефлексивности позитивно влияет на все показатели мотивации (к престижу, к соперничеству, к достижению целей) и на оба латентных фактора копинг-стратегий, выступая в роли модератора их связи между собой. Эмоциональная возбудимость положительно влияет на рефлексивность, а интернальность локуса контроля – отрицательно; их совместное влияние объясняет примерно 10% дисперсии рефлексивности.

9. Трудовой стаж актера театра:

- оказывает отрицательное влияние ($p < 0,001$) на показатель креативности «Воображение»; после 5 лет работы, по мере дальнейшего увеличения трудового стажа способность к воображению у актеров театра монотонно снижается;

- оказывает отрицательное влияние ($p < 0,05$) на показатели трудовой мотивации «Мотивация к престижу» и «Мотивация к достижению целей»; по мере

увеличения трудового стажа мотивация к престижу монотонно снижается, а мотивация к достижению целей изменяется нелинейно;

- оказывает на копинг-стратегию «Самоконтроль» высоко значимое ($p < 0,001$) и в целом положительное, но все же нелинейное влияние: по мере увеличения трудового стажа самоконтроль у актеров театра сначала (для первых трех уровней стажа) монотонно растет, затем скачкообразно снижается, но после снова растет.

10. Выявлен ряд различий:

- выявлены различия профессиональных актеров театра и студентов театральных вузов: у студентов выше выраженность показателя креативности «Воображение», показателей трудовой мотивации «Мотивация к престижу» и «Мотивация к достижению цели», интернальности локуса контроля; в то же время, у актеров выше выраженность показателей копинг-стратегий «Самоконтроль» и «Поиск социальной поддержки»;

- выявлено гендерное различие актеров театра: у женщин-актеров выше выраженность мотивации к соперничеству;

- кросс-культурные различия актеров театра выявлены по показателю креативности «Воображение» ($p < 0,01$), мотивации к престижу ($p < 0,05$), мотивации к достижению цели ($p < 0,001$), уровню рефлексивности ($p < 0,05$), экстернальности и интернальности локуса контроля ($p < 0,01$), копинг-стратегии «Самоконтроль» ($p < 0,001$); кроме того, установлено, что кросс-культурные различия, в отличие от гендерных, непосредственно влияют на эффективность деятельности актера театра, обуславливая статистически значимое ($p < 0,05$) различие в распределении уровней эффективности.

11. Построена частная модель системной психологической детерминации эффективности профессиональной деятельности актера театра, обобщая результаты эмпирического исследования и включающая 9 конкретных детерминант, в числе которых:

- 2 индивидуально-обусловленных детерминанты – эмоциональная возбудимость и подсистема гендерных особенностей;

- 5 личностно-обусловленных детерминант – креативность, рефлексивность, трудовая мотивация, копинг-стратегии, локус контроля;
- 2 средово-обусловленные детерминанты – подсистемы профессионального опыта и кросс-культурных особенностей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Процесс профессионального становления и развития актера театра не является линейно однонаправленным, что определяет значимость вопросов, связанных с формированием и развитием ресурсных, регуляционных и адаптационных систем профессионала. Изучение специфических особенностей психологической системы детерминант эффективной профессиональной деятельности актера театра делает возможным понимание глубинных процессов профессиональных достижений, творчества и мотивации в труде, а также адаптации специалиста к сложным условиям профессиональной деятельности и театральной среды, что позволит осуществлять своевременную психологическую коррекцию психологических барьеров и дезадаптивных стратегий поведения в профессиональной деятельности.

Профессия актера театра относится к группам, с одной стороны, социальных, социономических профессий, а с другой – профессий творческих. Подобное сочетание в совокупности с другими специфическими особенностями данной профессии предопределяет такие особенности труда актера театра, как интенсивность социальных контактов и межличностных взаимодействий, высокая информационная насыщенность и когнитивная сложность, эмоциональная напряженность, значительная степень неопределенности, стрессогенность и конфликтогенность профессиональной театральной среды, высокая моральная ответственность за результаты своего труда и др. Все это приводит к тому, что деятельность актера театра имеет весьма сложную, подлинно системную детерминацию со стороны множества внутренних и внешних факторов и условий. В их ряду ключевую роль играют внутренние, психологические детерминанты, влияющие на эффективность данной деятельности.

В соответствии с отмеченными особенностями труда актера театра, такие детерминанты крайне разнородны. Для их упорядочивания в рамках исследования предложена общая системная модель, распределяющая все подобные детерминанты по трем взаимосвязанным группам: индивидуально-, личностно- и средово-обусловленных.

При этом для понимания труда актера недостаточно отдельного, изолированного рассмотрения как каких-либо частных детерминант (например, креативности или мотивации), так и лишь одной какой-либо их группы (например, только личностно-обусловленных детерминант): требуется комплексное, системное рассмотрение, учитывающие сложные, прямые и опосредованные связи между детерминантами как из одной группы, так и из разных групп.

Например, определяющая роль креативности, равно как и мотивации, в профессиональной деятельности актера театра давно и хорошо известна и не вызывает сомнения. Вместе с тем, изучения отдельно взятого креативного, либо мотивационного аспекта данной творческой деятельности будет недостаточно для того, чтобы прогнозировать и обеспечивать ее эффективное выполнение. Требуется выявление системы взаимосвязей подобных детерминант, а также специфики их совместного влияния на результативные проявления деятельности.

С учетом этого, в ходе эмпирического исследования была обоснована частная модель системной детерминации профессиональной деятельности актера театра, включающая 9 конкретных детерминант.

Перспективы продолжения исследования связаны, в первую очередь, с увеличением объема выборки. Например, в силу ограниченного объема выборки роль кросс-культурных различий выявлена недостаточно. Вместе с тем, подобные различия в принципе могут оказывать на эффективность искомой деятельности достаточно существенное влияние, хотя, может быть, и не прямое, а косвенное, опосредованное. Помимо этого, целесообразно расширить список рассматриваемых детерминант, включив в него другие психологические свойства актеров театра.

По итогам работы можно сформулировать следующие **общие выводы**:

1. Системная детерминация эффективности профессиональной деятельности актера театра включает влияние психологических детерминант, относящихся к следующим трем качественно различным группам: 1) индивидуально-обусловленные детерминанты (определяемые наследственностью, свойствами ЦНС и т.п.), включающие подсистему гендерных особенностей и свойства нейродинамической саморегуляции; 2) личностно-обусловленные, включающие свой-

ства рефлексивности, креативности, трудовой мотивации и личностной саморегуляции; 3) средово-обусловленные (определяемые полом, трудовым стажем, социокультурными факторами и др.), включающие подсистемы профессионального опыта и кросс-культурных особенностей.

2. В общей структуре психологических детерминант профессиональной деятельности актера театра центральным звеном является функциональная подсистема, включающая рефлексивность, креативность, трудовую мотивацию, копинг-стратегии и эмоциональную возбудимость. При этом креативность является в этой подсистеме системообразующим фактором, оказывая непосредственное, прямое и положительное влияние на эффективность труда и выступая в качестве медиатора и модератора по отношению к другим детерминантам.

3. Специфику взаимосвязей и совместного влияния на эффективность труда актера театра психологических детерминант эффективности отражает частная модель, включающая 9 конкретных детерминант, в числе которых: 2 индивидуально-обусловленных (эмоциональная возбудимость и подсистема гендерных особенностей), 5 личностно-обусловленных (креативность, рефлексивность, трудовая мотивация, копинг-стратегии, локус контроля), 2 средово-обусловленные (подсистемы профессионального опыта и кросс-культурных особенностей).

4. Трудовая мотивация связана с эффективностью труда актера театра по типу взаимного влияния; при этом на мотивацию прямо и положительно воздействует креативность, а косвенно (опосредованно) – многие другие детерминанты (копинг-стратегии, гендерные особенности, профессиональный опыт и др.).

5. Влияние рефлексивности на эффективность труда актера театра является косвенным и опосредуется влиянием рефлексивности на копинг-стратегии, а через них – на креативность. При этом на саму рефлексивность прямо влияют локус контроля и эмоциональная возбудимость, а косвенно (опосредованно) – подсистема кросс-культурных особенностей.

6. В составе индивидуально-обусловленных детерминант подсистема гендерных различий включает достоверно более высокую выраженность у женщин-актеров, по сравнению с актерами-мужчинами, мотивации к соперничеству, но не оказыва-

ет значимого влияния на распределение по уровням эффективности профессиональной деятельности.

7. В составе средово-обусловленных детерминант подсистема профессионального опыта включает достоверные различия, связанные со снижением по мере увеличения стажа работы показателя креативности «Воображения», мотивации к престижу и к достижению целей, а также с нелинейным, хотя и в целом положительным, изменением копинг-стратегии «Самоконтроль». Подсистема кросс-культурных различий включает достоверные различия между актерами из разных городов по показателю креативности «Воображение», мотивации к престижу и к достижению целей, уровню рефлексивности, экстернальности и интернальности локуса контроля, копинг-стратегии «Самоконтроль». При этом кросс-культурные различия, в отличие от гендерных, непосредственно влияют на эффективность деятельности актера театра, обуславливая статистически значимое различие в распределении уровней эффективности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская, К.А. Стратегии жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Адлер, А. Очерки по индивидуальной психологии / А. Адлер; пер. с нем. – М.: Когито-Центр, 2002. – 219 с.
3. Акмеология: учебник / под общ. ред. А.А. Деркача. – 2-е изд., перераб.. – М.: РАГС, 2006. – 424 с.
4. Александрова, Н.Х. Особенности субъектности человека на поздних этапах онтогенеза: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.13 / Александрова Наталия Христова. – М., 2000. – 212 с.
5. Алексеев, А.В. Психическая саморегуляция в процессе обучения актерскому мастерству / А.В. Алексеев // Диагностика и развитие актерской одаренности: Сб. науч. тр. – Л.: ЛГИТМиК, 1986. – С. 39–86.
6. Ампула актера / сост. В.Э. Мейерхольд, В.М. Бебутов, И.А. Аксенов. – М.: Гос. высш. режиссерские мастерские, 1922. – 14 с.
7. Ананьев, Б.Г. Задачи психологии искусства / Б.Г. Ананьев // Человек: образ и сущность. – № 1. – М.: Ин-т науч. информ. по общест. наукам РАН, 2001. – С. 251–261.
8. Ананьев, Б.Г. Опыт психологической трактовки системы К.С. Станиславского / Б.Г. Ананьев // Записки Ленинградского театрального института / под общ. ред. С.С. Мокульского. – Л.; М.: Искусство, 1941. – С. 22–40.
9. Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для вузов / Г.М. Андреева. – М.: Аспект-Пресс, 2001. – 378 с.
10. Анохин, П.К. Очерки по физиологии функциональных систем / П.К. Анохин. – М.: Медицина, 1975. – 448 с.
11. Ансимова, Н.П. Компетенции педагога для работы с талантливыми детьми и молодежью / Н.П. Ансимова, А.В. Золотарева // Ярославский педагогический вестник. – 2016. – № 5. – С. 38–44.
12. Анцыферова, Л.И. Психология старости: особенности развития психологии личности в период поздней зрелости / Л.И. Анцыферова // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22, № 3. – С. 86–99.
13. Арнхейм, Р. Искусство и визуальное восприятие / Р. Арнхейм; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1974. – 386 с.
14. Артист драмы [Электронный ресурс] // Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ред. от 09.04.2018). Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

- / Раздел утвержден Приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 N 251н. – Режим доступа: <http://bizlog.ru/eks/eks-20/67.htm> (дата доступа: 19.05.2018).
15. Бандура, А. Теория социального научения / А. Бандура; пер. с англ. – СПб.: Евразия, 2000. – 320 с.
 16. Башкин, М.В. Конфликтная компетентность личности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05, 19.00.01 / Башкин Михаил Валерьевич. – Ярославль, 2009. – 242 с.
 17. Бенеш, Н.Л. Психологические механизмы эмпатии в актёрской психотехнике: автореф. дис. ...канд. психол. наук: 19.00.01 / Бенеш Наталья Леонидовна. – Хабаровск, 2007. – 26 с.
 18. Берн, Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры / Э. Берн; пер. с англ. – М.: Эксмо, 2011. – 576 с.
 19. Богоявленская, Д.Б. Психология творческих способностей / Д.Б. Богоявленская. – Самара: Учебная литература, 2009. – 416 с.
 20. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
 21. Бойко, В.В. Социально-психологический коллектив и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. – М.: Мысль, 1983. – 207 с.
 22. Боно, Э. де Рождение новой идеи / Э. де Боно; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1975. – 160 с.
 23. Бочкарёва, С.В. Специфика и возможности эмпатического познания: автореф. дис. ... канд. философ. наук: 09.00.01 / Бочкарёва Светлана Владимировна. – Курган, 2011. – 22 с.
 24. Братченко, С.Л. Мир экспертизы – попытка определения координат / С.Л. Братченко // Экспертиза в современном мире: от знания к деятельности / под ред. Г.В. Иванченко, Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2006. – С. 63–75.
 25. Брук, П. Пустое пространство / П. Брук; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1976. – 239 с.
 26. Василюк, Ф.Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) / Ф.Е. Василюк. – М.: Изд-во Московского университета, 1984. – 200 с.
 27. Веракса, Н.Е. Методологические основы психологии: учеб. пособие для студентов вузов / Н.Е. Веракса. – М.: Академия, 2008. – 240 с.
 28. Вильсон, Г.Д. Психология артистической деятельности: Таланты и поклонники / Г.Д. Вильсон; пер. с англ. – М.: Когито – Центр, 2001. – 384 с.
 29. Вильямс, Н. Психоаналитическая диагностика: Понимание структуры личности в клиническом процессе / Н. Вильямс; пер. с англ. – М.: Класс, 2011. – 480 с.
 30. Вл. И. Немирович-Данченко о творчестве актера: хрестоматия / сост., ред. и авт. вступ. статьи В.Я. Виленкин; Науч.-исслед. комис. по изучению и изд. наследия

- К.С. Станиславского и Вл.И. Немировича-Данченко при МХАТ СССР им. М. Горького. – М.: Искусство, 1973. – 486 с.
31. Власова, Т. Владимир Вдовиченков: «Стараюсь стать гурманом от жизни» / Т Власова; [интервью с актером Владимиром Вдовиченковым] // Театрал. – 01.01.2014. – Режим доступа: <http://www.teatral-online.ru/news/11419/> (дата обращения: 19.05.2018).
 32. Вундт, В. Фантазия как основа искусства / В. Вундт; пер. с нем. Л.А. Зандера; под ред. А.П. Нечаева. – СПб.: М.: Изд-во Т-ва М.О. Вольф, 1914. – 150 с.
 33. Выготский, Л.С. История развития высших психических функций / Л.С. Выготский // Собр. соч.: в 6 т. Т. 3. Проблемы развития психики / под ред. А.М. Матюшкина. – М.: Педагогика, 1983. – 368 с.
 34. Выготский, Л.С. К вопросу о психологии творчества актера / Л.С. Выготский // Собр. соч.: в 6 т. Т. 6. Научное наследие / под ред. М.Г. Ярошевского. – М.: Педагогика, 1984. – С. 319–328.
 35. Гаврилов, В.Е. Использование модульного подхода для психологической классификации профессий в целях профориентации / В.Е. Гаврилов // Вопросы психологии. – 1987. – № 1. – С. 111–117.
 36. Галкина, Ю.И. Психологические детерминанты личностно-профессионального становления будущих актеров: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Галкина Юлия Ивановна. – М., 2011. – 22 с.
 37. Герсамя, И.Е. К проблеме психологии творчества певца / И.Е. Герсамя; Академия наук Грузинской ССР. – Тбилиси: Мецниереба, 1985. – 164 с.
 38. Гессе, Г. Письма по кругу / Г. Гессе; пер. с нем. В. Седельник. – М.: Прогресс, 1987. – 400 с.
 39. Гладков, А.К. Театр: Воспоминания и размышления / А.К. Гладков; [предисл. И. Ильинского; послесл. А. Мацкина]. – М.: Искусство, 1980. – 461 с.
 40. Гнездилов, Г.В. Актуальные проблемы психологии труда и профессиональной деятельности психолога / Г.В. Гнездилов, А.Б. Курдюмов, Ю.А. Чернавин. – М.: СГУ, 2013. – 303 с.
 41. Годфруа, Ж. Что такое психология: в 2-х т. / Ж. Годфруа; пер. с франц. – Изд. 3-е, стереотип. – М.: Мир, 2004. – Т. 1. – 496 с.
 42. Гордеева, Т.О. Мотивация учебной деятельности школьников и студентов: структура, механизмы, условия развития: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Гордеева Тамара Олеговна. – М., 2013. – 441 с.
 43. ГОСТ 2.105-95 Единая система конструкторской документации (ЕСКД). Общие требования к текстовым документам (с Изм. N 1, утв. в июне 2006 г.; с Поправками, опублико-

- ванными в ИУС 12-2001, ИУС N 2, 2012 год, ИУС N 1, 2018 год) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200001260> (дата обращения: 01.10.2018).
44. ГОСТ Р 7.0.5-2008 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления. – М.: Стандартинформ, 2008. – 19 с.
 45. ГОСТ Р 7.0.11-2011 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Диссертация и автореферат диссертации. Структура и правила оформления. – М.: Стандартинформ, 2012. – 16 с.
 46. ГОСТ 7.1-2003 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200034383> (дата обращения: 01.10.2018).
 47. Грачева, Л.В. Процессы психической саморегуляции в актёрской психотехнике: автореф. дис.... канд. искусствоведения: 17.00.01 / Грачева Лариса Вячеславовна. – СПб., 1992. – 21 с.
 48. Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – СПб: Питер, 2000. – 464 с.
 49. Гройсман, А.Л. Гештальт-коррекция психологических проблем в личностном и профессиональном развитии актёра / А.Л. Гройсман, М.Л. Евсеева // Прикладная психология и психоанализ. – 2000. – № 3. – С. 45–51.
 50. Гройсман, А.Л. Личность, творчество, регуляция состояний: Руководство по театральной и паратеатральной психологии / А.Л. Гройсман. – М.: Магистр, 1998. – 430 с.
 51. Гройсман, А.Л. Психология успешности профессионального обучения и творческой деятельности актёра / А.Л. Гройсман. – М.: Когито – Центр, 2007. – 143 с.
 52. Гуцыкова, С.В. Метод экспертных оценок: теория и практика / С.В. Гуцыкова. – М.: Институт психологии РАН, 2011. – 144 с.
 53. Демидов, Н.В. Искусство жить на сцене / Н.В. Демидов. – М.: Искусство, 1965. – 384 с.
 54. Дергачева, О.Е. Личностная автономия как предмет психологического исследования: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Дергачева Ольга Евгеньевна. – М., 2005. – 162 с.
 55. Деркач, А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – М.: Изд-во Моск. психолого-социального ин-та; Воронеж: НПО МОДЭК, 2004. – 752 с.
 56. Диагностика профессионального становления личности: учебно-метод. пособие / сост. Я.С. Сунцова, О.В. Кожевникова. – Ижевск: Удмуртский ун-т, 2012. – Ч. 3. – 144 с.
 57. Дидро, Д. Парадокс об актёре / Д. Дидро // Собр. соч.: в 10 т. Т. V. Театр и драматургия / вст. ст. и прим. Д.И. Гачева; пер. с фр. Р.И. Линцер; ред. Э.Л. Гуревич, Г.И. Ярхо. – М.; Л.: Academia, 1936. – С. 565–636.

58. Доронина, Т.В. Дневник актрисы / Т.В. Доронина. – М.: Молодая гвардия, 2006. – 336 с.
59. Дорфман, Л.Я. Основные направления исследований креативности в науке и искусстве / Л.Я. Дорфман, Г.В. Ковалева // *Вопр. психологии.* – 1999. – № 2. – С. 101–106.
60. Дранков, В.Л. Природа художественного таланта: монография / В.Л. Дранков; С.-Петерб. гос. ун-т культуры и искусств. – СПб.: СПбГУКИ, 2001. – 323 с.
61. Дружилов, С.А. Профессиональные деформации и деструкции как следствие искажения психологических моделей профессии и деятельности / С.А. Дружилов // *Журнал прикладной психологии.* – 2004. – № 2. – С. 56–62.
62. Дружинин, В.Н. Психология общих способностей / В.Н. Дружинин. – СПб.: Питер, 1999. – 368 с.
63. Дубровская, А.Л. Работа над сценическим образом в системе вахтанговской театральной школы: автореф. дис. ... канд. искусствоведения: 17.00.01 / Дубровская Анна Леонардовна. – М., 2010. – 28 с.
64. Евреинов, Н.Н. Демон театральности / Н.Н. Евреинов; сост., общ. ред. и комм. А.Ю. Зубкова и В.И. Максимова. – М.; СПб: Летний сад, 2002. – 535 с.
65. Егорова, М.С. Сопоставление дивергентных и конвергентных особенностей когнитивной сферы детей (возрастной и генетический анализ) / М.С. Егорова // *Вопросы психологии.* – 2000. – № 1. – С. 36–46.
66. Елисеев, О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеев. – СПб: Питер, 2001. – 560 с.
67. Елисеенко, А.С. Динамика субъективной неопределенности в решении комплексных проблем / А.С. Елисеенко // *Экспериментальная психология.* – 2013. – Т. 6, № 3. – С. 16–30.
68. Ермолаева-Томина, Л.Б. Психология художественного творчества: учеб. пособие для вузов / Л.Б. Ермолаева-Томина. – М.: Академический Проект, 2003. – 304 с.
69. Журавлев, А.Л. Методика экспертной оценки эффективности руководства коллективом / А.Л. Журавлев // *Методики социально-психологической диагностики личности и группы.* – М.: Институт психологии АН СССР, 1990. – С. 45–68.
70. Зазыкин, В.Г. Феномены творчества: психологический и акмеологический взгляд на проблему // *Третьи Всерос. Декартовские чтения: Материалы научно-практ. конф.* – М.: Нац. исслед. ун-т «Московский институт электронной техники», 2016. – С. 234–243.
71. Замфир, К. Удовлетворенность трудом. Мнение социолога / К. Замфир; пер. с рум. – М.: Политиздат, 1983. – 142 с.
72. Захава, Б.Е. Мастерство актёра и режиссёра / Б.Е. Захава. – М.: Просвещение, 1973. – 233 с.
73. Зеер, Э.Ф. Профориентология: теория и практика: учеб. пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический проект, 2004. – 188 с.

74. Иванова, Е.М. Психологическая системная профессиография / Е.М. Иванова. – М.: ПЕР СЭ, 2003. – 208 с.
75. Иванова, М.С. Михаил Чехов – жизнь и творчество: учебно-методич. пособие для студентов актерского и режиссерского факультетов / М.С. Иванова. – М.: Театральный институт имени Бориса Щукина, 2015. – 88 с.
76. Ильин, Е.П. Психология индивидуальных различий / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2004. – 701 с.
77. Ильин, Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2009. – 434 с.
78. Ильин, Е.П. Стиль деятельности: новые, подходы и аспекты / Е.П. Ильин // Вопросы психологии. – 1988. – № 6. – С. 85–93.
79. Исмаилова, Л.О. Особенности эмоциональной сферы людей, играющих на сцене / Л.О. Исмаилова; дипломная работа. РГПУ им. А.И. Герцена, психолого-педагогический факультет. – СПб., 1999.
80. Камышанов, А.А. Ассертивность как условие успешной социально-психологической и профессиональной адаптации выпускника вуза / А.А. Камышанов, Е.М. Климова // Проблема личности в контексте современной социальной ситуации развития детей, подростков и молодежи: материалы Междунар. научно-практ. конф. X Левитовские чтения. – М.: МГОУ, 2016. – С. 140–144.
81. Канаева, Н.А. К проблеме формирования профессионального самосознания личности [Электронный ресурс] / Н.А. Канаева // Молодой ученый. – 2011. – № 11 (34), Т. 2. – С. 77–80. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/34/3871/> (дата обращения: 19.05.2018).
82. Капустина, А.Н. Профессиональные и социально-психологические свойства личности актёра драматического театра [Электронный ресурс] / А.Н. Капустина // Universum: Психология и образование. – 2016. – № 7 (25). – Режим доступа: <http://7universum.com/ru/psy/archive/item/3395> (дата обращения: 19.05.2018).
83. Карпов, А.В. Динамика метакогнитивных детерминант управленческой деятельности в процессе профессионализации / А.В. Карпов, А.А. Карпов, Н.Б. Карабущенко, А.В. Иващенко // Экспериментальная психология. – 2018. – Т. 11, № 1. – С. 49–60. doi:10.17759/exppsy.2018110103
84. Карпов, А.В. О содержании и закономерностях системогенеза игровой деятельности / А.В. Карпов, Е.В. Карпова // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: Материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. – Ярославль, 2015. – Т. 1. – С. 15–21.
85. Карпов, А.В. Психология менеджмента: учеб. пособие / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2003. – 584 с.

86. Карпов, А.В. Рефлексивность как психологическое свойство и методика ее диагностики / А.В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24, № 5. – С. 45–57.
87. Кашапов, М.М. Теория и практика решения конфликтных ситуаций / М.М. Кашапов. – Ярославль: М.-Ярославль: Ремдер, 2003. – 183 с.
88. Клименко, Ю.Г. Профессиональные особенности психологии актера (К проблеме стресса и катарсиса в сценическом перевоплощении): дис. ... канд. искусствоведения: 17.00.01 / Клименко Юрий Григорьевич. – М., 1999. – 346 с.
89. Климов, Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях: учеб. пособие / Е.А. Климов. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 222 с.
90. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 509 с.
91. Ключева, Н.В. Талант быть успешным / Н.В. Ключева // Звезды Ярославской психологии: Сб. статей. – Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им К.Д. Ушинского, 2016. – С. 116–121.
92. Кнебель, М. Поэзия педагогики. О действенном анализе пьесы и роли / М. Кнебель. – М.: ГИТИС, 2005. – 576 с.
93. Козлов, В.В. К проблеме творческого мышления в условиях неопределенности / В.В. Козлов // Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики. – 2015. – № 3-1 (75). – С. 15–19.
94. Козлов, В.И. Социально-психологический климат – важнейший фактор формирования здоровья в организованных коллективах / В.И. Козлов // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2002. – № 8. – С. 135–137.
95. Колесник, Н.Т. Удовлетворенность трудом, как социальный фактор эффективности профессиональной деятельности / Н.Т. Колесник, И.М. Седловская // Материалы науч.-методической конф. преподавателей, аспирантов и студентов МГОУ. – М.: Диона, 2015. – С. 66–69.
96. Колмановский, Е.И. Книга о театральном актере / Е.И. Колмановский. – Л.: Искусство, 1984. – 224 с.
97. Коптев, Л.Н. Формирование творческой готовности актера к спектаклю: автореф. дис. ... канд. искусствоведения: 17.00.01 / Коптев Лев Николаевич. – Л., 1979. – 27 с.
98. Косилова, Е.В. Экзистенциальный анализ подлинности бытия актера / Е.В. Косилова // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия «Философские науки». – 2015. – № 4. – С. 78–87.
99. Кошечкина, Е.А. Театральная школа и проблемы развития актерских способностей: дис. ... канд. искусствоведения: 17.00.01 / Кошечкина Елена Анатольевна. – СПб., 2009. – 161 с.

100. Красило, Т.А. Взаимосвязь уровня креативности человека и его отношения к продуктам творческой деятельности / Т.А. Красило // Психологическая наука и образование.– 2005.– № 3. – С. 56–67.
101. Кричевский, Р.Л. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 207 с.
102. Крюкова, Т.Л. Опросник способов совладания (адаптация методики WCQ) / Т.Л. Крюкова, Е.В. Куфтык // Журнал практического психолога. – 2007. – № 3. – С. 93–112.
103. Кубышкина, М.Л. Психологические особенности мотивации социального успеха: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Кубышкина Марина Леонидовна. – СПб., 1997. – 222 с.
104. Кузнецова, А.С. Профессия «актер»: о способах саморегуляции эмоциональных состояний / А.С. Кузнецова, О.В. Шипарева // Вестник Моск. университета. Серия 14. Психология. – 2005. – № 1. – С. 50–58.
105. Кузнецова, Л.Н. Актерские штампы: природа, использование, преодоление: дис. ... канд. искусствоведения: 17.00.01 / Кузнецова Любовь Николаевна. – М., 2000. – 135 с.
106. Кулагина, И.Ю. Возрастная психология: Полный жизненный цикл развития человека: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / И.Ю. Кулагина, В.Н. Коллюцкий. – М.: Сфера, 2001. – 464 с.
107. Куприн, А.И. Как я был актером / А.И. Куприн // Собр. соч.: в 9 т. – М.: Художественная литература, 1971. – Т. 4. – С. 331–338.
108. Куфтык, Е.В. Психология семейного совладания / Е.В. Куфтык. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2010. – 318 с.
109. Лазарус, Р. Теория стресса и психофизиологические исследования / Р. Лазарус // Труды междунар. симпозиума «Эмоциональный стресс» (Стокгольм, 1965) / под ред. Л. Леви. – Л.: Медицина, 1970. – С. 178–209.
110. Лангер, Э. Осознанность / Э. Лангер; пер. с англ. М. Табенкина. – М.: Э, 2017. – 240 с.
111. Лев Гурыч Синичкин или Провинциальная дебютантка, комедия – водевиль в 5 действиях [Электронный ресурс] / авторизованный пер. с фр. Д.Т. Ленского водевиля М. Теолона и Ж. Баяра. – Режим доступа: <http://bibra.ru/composition/lev-gurych-sinichkin-ili-provintsialnaya-debyutantka/> (дата обращения: 19.05.2018).
112. Леньков, С.Л. Актер театра: тернистые пути в профессионализм и трудности их психологического изучения / С.Л. Леньков, Н.Е. Рубцова, Е.Л. Сергиенко // Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е.А. Климова: Материалы науч.-практ. конф. – М.: РПО; МГУ им. М.В. Ломоносова, 2016. – С. 82–84.

113. Леньков, С.Л. Более чем практические проблемы практической психологии / С.Л. Леньков, Н.Е. Рубцова // Перспективы психологической науки и практики: сб. ст. – М.: ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина», 2017. – С. 728–733.
114. Леньков, С.Л. Интегративный подход к изучению творческих профессий (на примере актера драматического театра) / С.Л. Леньков, Н.Е. Рубцова, Е.Л. Сергиенко // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2017. – № 2. – С. 82–95.
115. Леньков, С.Л. Методология субъектно-информационного подхода к психологическим исследованиям деятельности / С.Л. Леньков // Гуманитарные основания социального прогресса: Россия и современность: сб. ст. Международ. науч.-практ. конф. – М.: Моск. гос. ун-т дизайна и технологии, 2016. – С. 164–169.
116. Леньков, С.Л. Трехуровневая психолого-педагогическая модель личности / С.Л. Леньков // Педагогика. – 2018. – № 6. – С. 12–22.
117. Леньков, С.Л. Это неуловимое понятие профессии / С.Л. Леньков, Н.Е. Рубцова // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2018. – Т. 3, № 3. – С. 9–38.
118. Леонгард, К. Акцентуированные личности / К. Леонгард; пер. с нем. – Ростов н/Д: Феникс, 2000. – 544 с.
119. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1972. – 304 с.
120. Леонтьев, Д.А. О некоторых аспектах проблемы «культура и личность» / Д.А. Леонтьев // Культурно-историческая психология. – 2013. – № 1. – С. 22–30.
121. Лётин, В.А. Студент Ярославского государственного театрального института «на выходе»: уровень культуросообразности и «театроцентричности» [Электронный ресурс] / В.А. Лётин, Н.В. Ночевная // Театральная школа XXI века: Материалы науч.-практ. конф. – Ярославль, 2015. – Режим доступа: http://www.theatrin-syar.ru/upload/NAUKA/Teatralnaya_shkola_ITOG_2016.pdf (дата обращения: 19.05.2018).
122. Личко, А.Е. Психопатия и акцентуации характера у подростков / А.Е. Личко; под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова. – СПб.: Речь, 2009. – 256 с.
123. Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева – М.: Смысл, 2011. – 680 с.
124. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М.: Наука, 1984. – 226 с.
125. Любарт, Т. Психология креативности / Т. Любарт, К. Муширу, С. Торжман, Ф. Зенасни; пер. с фр. – М.: Когито – Центр, 2009. – 300 с.

126. Магазанник, В.Д. Психологический климат и конфликты в коллективе / В.Д. Магазанник // Новое в психолого-педагогических исследованиях. – 2014. – № 3. – С. 120–126.
127. Мадонова, Е.Н. Социально-психологические особенности театральных конфликтов и их профилактика: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Мадонова Елена Николаевна. – М., 2008. – 172 с.
128. Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс; пер. с англ. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2017. – 800 с.
129. Маняхина, О.В. Мотивация творческой деятельности в педагогическом коллективе / О.В. Маняхина // Молодой ученый. – 2016. – № 1. – С. 733–735.
130. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – 309 с.
131. Мастерство актера в терминах и определениях К.С. Станиславского: учеб. пособие для театральных вузов. – М.: Советская Россия, 1981. – 520 с.
132. Матюшкин, А.М. Концепция творческой одаренности / А.М. Матюшкин // Вопросы психологии. – 1989. – № 6. – С. 29–33.
133. Мирошниченко, Л.В. Психология театрального коллектива: учеб. пособие для студентов / Л.В. Мирошниченко. – Кемерово: Кемеровский гос. ун-т культуры и искусства, 2010. – Ч. I. – 208 с.
134. Могучий, А. Пора постмодернистского заигрывания с классикой прошла [Электронный ресурс] / А. Могучий. – Режим доступа: <http://mr7.ru/articles/114485/> (дата обращения: 19.05.2018).
135. Морозов, А.В. Проектирование процедуры экспертной оценки для конкретного предприятия или группы предприятий / А.В. Морозов // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2003. – С. 246–254.
136. Моросанова, В.И. Индивидуальные особенности осознанной саморегуляции произвольной активности человека / В.И. Моросанова // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. – 2010. – № 1. – С. 36–45.
137. Моросанова, В.И. От субъекта и личности к индивидуальной саморегуляции поведения / В.И. Моросанова // Субъект и личность в психологии саморегуляции / под ред. В.И. Моросановой. – Ставрополь: Изд-во ПИ РАО; СевКавГТУ, 2007. – С. 120–137.
138. Мучински, П. Психология. Профессия. Карьера / П. Мучински; пер. с англ. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 448 с.
139. Мясищев В.Н. О связи склонностей и способностей / В.Н. Мясищев // Склонности и способности / под ред. В.Н. Мясищева. – Л.: ЛГУ, 1962. – С. 3–14.

140. Нартова-Бочавер, С.К. Человек суверенный: психологическое исследование субъекта в его бытии / С.К. Нартова-Бочавер. – СПб.: Питер, 2008. – 400 с.
141. Наследов, А.Д. IBM SPSS Statistics 20 и AMOS: Профессиональный статистический анализ данных / А.Д. Наследов. – СПб.: Питер, 2013. – 416 с.
142. Наследов, А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: учеб. пособие / А.Д. Наследов. – СПб.: Речь, 2004. – 392 с.
143. Наследов, А.Д. Модификация шкалы социального интеллекта TROMSO для российских школьников / А.Д. Наследов, В.Ю. Семенов // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер. 12. Социология. – 2015. – № 4. – С. 5–21.
144. Нестерова, А.А. Влияние базовых убеждений личности на адаптацию и жизнеспособность в ситуации потери работы / А.А. Нестерова // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2010. – № 11. – С. 151–153.
145. Николаев, В.Г. Эксперты и экспертное знание в несовершенном обществе / В.Г. Николаев // Экспертиза в современном мире: от знания к деятельности / под ред. Г.В. Иванченко, Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2006. – С. 125–149.
146. Обозов, Н.Н. Психические процессы и функции в условиях индивидуальной и совместной деятельности / Н.Н. Обозов // Проблема общения в психологии / под ред. Б.Ф. Ломова. – М.: Наука, 1981. – С. 24–44.
147. Общение и оптимизация совместной деятельности / под ред. Г.М. Андреевой, Я. Яноушека. – М.: МГУ, 1987. – 304 с.
148. Общероссийский классификатор занятий ОК 010-2014 (МСКЗ-08) [Электронный ресурс] / принят и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 12.12.2014 N 2020-ст. – Ред. с учетом Поправки 1/2017 ОКЗ. – Режим доступа: <https://classinform.ru/okz.html> / (дата доступа: 20.07.2018).
149. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 [Электронный ресурс] / утв. пост. Госстандарта РФ от 26.12.1994 N 367. – Ред. с изм. и поправками на октябрь 2018 года. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/9029638> (дата доступа: 20.07.2018).
150. Одинцова, М.А. Смысложизненные ориентации виктимной личности / М.А. Одинцова, Н.Ю. Чернобровкина // European Social Science Journal. – 2012. – № 8 (24). – С. 254–261.
151. Ожегов, С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов. – М.: Гос. изд-во иностранных и научных словарей, 1963. – 900 с.
152. Орёл, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В.Е. Орёл // Психологический журнал. – 2001. – Т.22, № 1. – С. 90–101.

153. Ошмарина, В.С. Личностные особенности актеров / В.С. Ошмарина; дипломная работа. РГПУ им. А. И. Герцена, психолого-педагогический факультет. – СПб., 2000.
154. Падун, М.А. Регуляция эмоций: процесс, формы, механизмы / М.А. Падун // Психологический журнал. – 2010. – № 6. – С. 57–69.
155. Петровский, А.В. Психология: учебник для студентов высш. пед. учеб. заведений / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – 2-е изд., стер. – М.: Академия, 2000. – 512 с.
156. Пивоваров, А.М. Риски творческой деятельности художников: «за» и «против» участия в арт-сообществах / А.М. Пивоваров, А.М. Хохлова // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2014. – № 1 (72). – С. 139–154.
157. Платонов, К.К. Краткий словарь системы психологических понятий / К.К. Платонов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Высшая школа, 1984. – 174 с.
158. Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М.: УРАО, 2002. – 160 с.
159. Поваренков, Ю.П. Соотношение полицикличности и моноцикличности профессионального становления личности / Ю.П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. – 2016. – № 5. – С. 205–210.
160. Поваренков, Ю.П. Уточнённая характеристика типов и видов деятельности профессионала / Ю.П. Поваренков // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2018. – Т. 3, № 2. – С. 4–26.
161. Пономарев, Я.А. Психология творчества / Я.А. Пономарев. – М.: Наука, 1976. – 304 с.
162. Попова, Ю.И. Перевоплощение как регулятор Я-концепции: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Попова Юлия Ивановна. – Краснодар, 2004. – 22 с.
163. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология: учеб. пособие / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2002. – 298 с.
164. Пригожин, А.И. Методы развития организаций / А.И. Пригожин. – М.: МЦФЭР, 2003. – 864 с.
165. Пряжников, Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М.: Ин-т практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 256 с.
166. Пряжникова, Е.Ю. Профориентация / Е.Ю. Пряжникова. – М.: Академия, 2005. – 496 с.
167. Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / сост. и общ. ред. В.А. Бодрова. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. – 855 с.
168. Психологические условия развития проорганизационного поведения работника / под ред. А.В. Кошарного. – Белгород: Политерра, 2010. – 180 с.
169. Психология. Полный энциклопедический справочник / сост. и общ. ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 896 с.

170. Психология. Словарь / под общ. ред. А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
171. Психология труда: Учебник для бакалавров / под ред. А.В. Карпова. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2014. – 350 с.
172. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: хрестоматия / А.Б. Леонова, О.Н. Чернышова. – М.: Радикс, 1995. – 448 с.
173. Пуговкина, О.Д. Концепция mindfulness (осознанность): неспецифический фактор психологического благополучия / О.Д. Пуговкина, З.Н. Шильникова // Современная зарубежная психология. – 2014. – № 2. – С. 18–26.
174. Распоряжение Правительства РФ от 10 июня 2011 г. N 1019-р «Об одобрении Концепции долгосрочного развития театрального дела в Российской Федерации до 2020 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/6653307/> (дата обращения: 19.05.2018).
175. Распоряжение Правительства РФ от 29 февраля 2016 г. N 326-р «О Стратегии государственной культурной политики на период до 2030 г.» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/45830.html> (дата обращения: 19.05.2018).
176. Рибо, Т.А. Творческое воображение / Т.А. Рибо; пер. с фр. – М.: Книга по Требованию, 2013. – 328 с.
177. Рождественская, Н.В. Диагностика актерских способностей / Н.В. Рождественская. – СПб.: Речь, 2005. – 192 с.
178. Рождественская, Н.В. Творческая одаренность и свойства личности (экспериментальное исследование актерской одаренности) / Н.В. Рождественская // Психология процессов художественного творчества: Сб. статей / отв. ред. Б.С. Мейлах, Н.А. Хренов. – Л.: Наука, 1980. – С. 57–67.
179. Романова, Е.С. 147 популярных профессий: Психологический анализ и профессиография / Е.С. Романова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2011. – 416 с.
180. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб: Питер, 2002. – 720 с.
181. Рубцова, Н.Е. Интегративно-типологический подход к построению обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности / Н.Е. Рубцова // Вестник Ярославского гос. ун-та им. П.Г. Демидова. – 2008. – № 8. – С. 45–49.
182. Рубцова, Н.Е. Интегративно-типологический подход к психологической классификации профессиональной деятельности: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.03 / Рубцова Надежда Евгеньевна. – Ярославль, 2014. – 59 с.

183. Рубцова, Н.Е. Психологическая классификация современной профессиональной деятельности. В 2-х кн. / Н.Е. Рубцова. – Тверь: ТФ МГЭИ, 2012. – Кн. 1 – 404 с., Кн. 2 – 452 с.
184. Рубцова, Н.Е. Психологические векторы профессионального становления актера [Электронный ресурс] / Н.Е. Рубцова, Е.Л. Сергиенко // Проблемы воспитания, образования и профессионального развития специалиста в современной психологии (круглый стол) / В.А. Хриптович, ..., Н.Е. Рубцова, Е.Л. Сергиенко [и др.] // Вестник Московского государственного областного университета. – 2017. – № 3. – С. 46–51. – Режим доступа: <https://vestnik-mgou.ru/ru/Articles/Doc/820> (дата обращения: 19.05.2018).
185. Рыжов, В.П. Информационные аспекты самоорганизации в искусстве / В.П. Рыжов // Синергетическая парадигма. Нелинейное мышление в науке и искусстве. – М.: Прогресс-Традиция, 2002. – С. 156–182.
186. Савостьянов, А.И. Общая и театральная психология: учеб. пособие для студентов вузов / А.И. Савостьянов. – СПб: КАРО, 2007. – 256 с.
187. Сапоровская, М.В. Психология межпоколенных отношений в современной российской семье / М.В. Сапоровская. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2012. – 430 с.
188. Семаков, М.П. Методика преподавания предмета актерского мастерства: основы театрального метода Е.Б. Вахтангова / М.П. Семаков. – М.: Граница, 2014. – 20 с.
189. Сергиенко, Е.А. От когнитивной психологии к психологии субъекта / Е.А. Сергиенко // Психологический журнал. – 2007. – Т. 28, № 1. – С. 17–27.
190. Сергиенко, Е.Л. Копинг-стратегии в структуре деятельности актеров драматических театров / Е.Л. Сергиенко // Инициативы XXI века. – 2015 – № 3. – С. 90–93.
191. Сергиенко, Е.Л. Психологическая готовность к актерской профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / Е.Л. Сергиенко // Педагогика искусства. – 2015. – № 4. – С. 122–125. – Режим доступа: <http://www.art-education.ru/electronic-journal/psihologicheskaya-gotovnost-k-akterskoj-professionalnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 19.05.2018).
192. Сергиенко, Е.Л. Психологические составляющие эффективной профессиональной театральной деятельности / Е.Л. Сергиенко // Инициативы XXI века.– 2015. – № 1/2. – С. 102–104.
193. Симонов, П.В. Метод К.С. Станиславского и физиология эмоций / П.В. Симонов. – М.: АН СССР, 1962. – 75 с.
194. Системогенез учебной и профессиональной деятельности: материалы VII междунар. науч.-практ. конф. (Ярославль, 22-23 окт. 2015 г.) / под ред. Ю.П. Поваренкова. – Ярославль: Агентство Литера, 2015. – Ч. II. – 330 с.

195. Слепко, Ю.Н. Содержание понятия «эффективность профессиональной деятельности» / Ю.Н. Слепко // Ярославский педагогический вестник. – 2010. – № 4. – Т. II. Психолого-педагогические науки. – С. 192–197.
196. Смирнов, А.А. Избр. психологические тр.: в 2-х т. / А.А. Смирнов. – М.: Педагогика, 1987. – Т. 1. – 172 с.
197. Смолякова, Т.В. Исследование индивидуально-личностных особенностей профессиональной идентичности студентов творческих вузов / Т.В. Смолякова // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. – 2012. – № 2 (15). – С. 69–77.
198. Собкин, В.С. Взаимосвязь способов поведения в ситуациях фрустрации и личностных особенностей (на материале обследования студентов театрального колледжа) / В.С. Собкин, Т.А. Лыкова // Социальная психология и общество. – 2014. – Т. 5, № 4. – С. 62–74.
199. Собкин, В.С. К вопросу о диагностике актерской одаренности: социально-психологические аспекты / В.С. Собкин, Т.А. Феофанова // Труды по социологии образования. Т. XVI. Вып. XXVIII / под ред. В.С. Собкина. – М.: Институт социологии РАО, 2012. – С. 217–236.
200. Собкин, В.С. Личностные особенности студентов-актеров разных поколений: инвариантность и изменчивость / В.С. Собкин, Т.А. Феофанова // Вопросы психологии. – 2012. – № 4. – С. 32–47.
201. Собкин, В.С. Об актерском перевоплощении / В.С. Собкин // Собкин, В.С. Комментарии к театральным рецензиям Л.С. Выготского. – М.: ИСО РАО, 2015. – С. 60–76.
202. Советский энциклопедический словарь / под общ. ред. А.М. Прохорова. – 2-е изд. – М.: Советская энциклопедия, 1982. – 1600 с.
203. Совладающее поведение: Современное состояние и перспективы / под ред. А.Л. Журавлёва, Т.Л. Крюковой, Е.А. Сергиенко. – М.: Институт психологии РАН, 2008. – 474 с.
204. Совместная деятельность: методология, теория, практика / под ред. А.Л. Журавлева и др. – М.: Наука, 1988. – 229 с.
205. Станиславский, К.С. Работа актера над собой в творческом процессе переживания: Дневник ученика / К.С. Станиславский. – СПб.: Азбука, 2012. – 512 с.
206. Станиславский, К.С. Этика / К.С. Станиславский. – М.: Музей Моск. орденов Ленина и Труд. красного знамени Худож. акад. театра СССР им. Горького, 1947. – 48 с.
207. Стрелков, Ю.К. Временная форма профессионального опыта / Ю.К. Стрелков // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. – 2010. – № 2. – С. 23–31.

208. Творческая деятельность профессионала в контексте когнитивного и метакогнитивного подходов / под науч. ред. М.М. Кашапова, Ю.В. Пошехоновой. – Ярославль: ЯрГУ, 2012. – 384 с.
209. Теплов, Б.М. Психология музыкальных способностей / Б.М. Теплов. – М.: Наука, 2003. – 368 с.
210. Теплов, Б.М. Ум полководца (опыт психологического исследования мышления полководца по военно-историческим материалам) / Б.М. Теплов // Избр. тр.: в 2-х т. – Т. 1. – М.: АПН СССР, 1985. – С. 223–305.
211. Терехова, Т.А. Инновационный потенциал личности (психологические исследования) / Т.А. Терехова, И.В. Пахно. – Хабаровск: КГБОУ ДПО ХКИППКСПО, 2014. – 228 с.
212. Тихомирова, Т.Н. Средовая программа исследований детерминации способностей / Т.Н. Тихомирова // Психологические исследования: Вып. 4 / под. ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М.: Институт психологии РАН, 2009. – С. 208–218.
213. Товстоногов, Г.А. Зеркало сцены. В 2-х т. / Г.А. Товстоногов. – Т. 2. – Л.: Искусство, 1984. – 368 с.
214. Товстоногов, Г.А. О критериях актёрского и режиссёрского дарования / Г.А. Товстоногов // Художественное творчество: вопросы комплексного изучения. – Л.: Наука, 1983. – 280 с.
215. Толочек, В.А. Стили деятельности: ресурсный подход / В.А. Толочек. – М.: Институт психологии РАН, 2015. – 366 с.
216. Туманишвили, М. Режиссер уходит из театра / М. Туманишвили. – М.: Искусство, 1983. – 280 с.
217. Ульянов, М.А. Работаю актером / М.А. Ульянов. – М.: Искусство, 1987. – 398 с.
218. Усман Аль-Беш, С. Преодоление барьера психологической самозащиты в процессе актерского перевоплощения: автореф. дис. ... канд. искусствоведения: 17.00.01 / Усман Аль-Беш Самир. – М., 2001. – 25 с.
219. ФГОС высшего образования по специальности 52.05.01 Актерское искусство (уровень специалитета) (утв. приказом Минобрнауки РФ от 7 сентября 2016 г. N 1146; с изм. и доп. от 13 июля 2017 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvospec/520501.pdf> (дата обращения: 19.05.2018).
220. ФГОС высшего образования по специальности 52.09.02 Актерское мастерство от 22 марта 2016 года [Электронный ресурс] / Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования по направлениям подготовки кадров высшей квалификации в ассистентуре-стажировке. – Режим доступа: <https://classinform.ru/fgos/52.09.02-akterskoe-masterstvo-po-vidam.html> (дата обращения: 19.05.2018).

221. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – 490 с.
222. Фишман-Борисов, М.Б. Становление Я-концепции в системе профессионального мастерства будущего актёра: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Фишман-Борисов Михаил Борисович. – М., 2005. – 217 с.
223. Фрейд, З. Будущее одной иллюзии / З. Фрейд // Сумерки богов: [Сборник] / Ф. Ницше, З. Фрейд, Э. Фромм и др.; пер. с англ., нем. и фр.; сост., общ. ред. и предисл. А.А. Яковлева. – М.: Политиздат, 1989. – С. 112–132.
224. Фрейд, З. Остроумие и его отношение к бессознательному [1905] / Зигмунд Фрейд; пер. с нем. Р. Додельцева. – СПб.: Азбука, 2015. – 281 с.
225. Хейзинга, Й. Человек играющий / Йохан Хейзинга; пер. с нидерланд. Д. Сильвестрова. – СПб.: Азбука-классика, 2007. – 381 с.
226. Хеккгаузен, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хеккгаузен; пер. с нем. – 2-е изд. – М.: Смысл, 2003. – 860 с.
227. Холодная, М.А. Онтологическая теория интеллекта как основа технологии интеллектуального воспитания учащихся // Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, М.А. Холодная. – М.: Институт психологии РАН, 2014. – С. 213–230.
228. Чемякина, А.В. Компенсаторные функции рефлексивности и интернальности в структуре профессионально-негативных качеств личности / А.В. Чемякина // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2016. № 1 (35). С.109-113.
229. Чехов, М.А. Уроки профессионального актёра: На основе записей уроков, собранных и составленных Л.Х. Дюпре / М.А. Чехов; под ред. Д.Х. Дюпре; пер. с англ. М.И. Кривошеева. – М.: ГИТИС, 2011. – 165 с.
230. Шадриков, В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков. – М.: Логос, 2007. – 192 с.
231. Шадриков, В.Д. Системогенез деятельности. Игра. Учение. Труд: монография. В 4-х т. / В.Д. Шадриков. – Т. 1. – Ярославль: ЯрГУ, 2017. – 326 с.
232. Шаров, А.С. Онтология психологических механизмов рефлексии [Электронный ресурс] / А.С. Шаров // Вестник Омского государственного педагогического университета. – 2006 – Режим доступа: <http://www.omsk.edu/article/vestnik-omgpu-25.pdf> (дата обращения: 19.05.2018).

233. Шестакова, К.Н. Специфика выгорания в профессиональной деятельности на примере актерской профессии [Электронный ресурс] / К.Н. Шестакова / Современные исследования социальных проблем. – 2012. – № 4 (12). – Режим доступа: www.sisp.nkras.ru (дата обращения: 19.05.2018).
234. Шипарева, О.В. Способы оптимизации функциональных состояний студентов-представителей творческих профессий / О.В. Шипарева // Материалы Междунар. науч. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов». Вып. 8. – М.: Изд-во МГУ, 2002. – С. 172–174.
235. Щедровицкий, Г.П. Процессы и структуры в мышлении: курс лекций // Из архива Г.П. Щедровицкого. – Т. 6. – М.: Путь, 2003. – 320 с.
236. Щедровицкий, П.Г. Идея рефлексии, изложенная в самых общих чертах / П.Г. Щедровицкий // Вопросы методологии. – 1991. – № 3. – С. 72–83.
237. Элкин, Д. Эрик Эриксон и восемь стадий человеческой жизни / Д. Элкин; пер. с англ. – М.: Когито-центр, 1996. – 16 с.
238. Юдин, Э.Г. Системный подход и принцип деятельности / Э.Г. Юдин. – М.: Наука, 1978. – 390 с.
239. Юнг, К. Об отношении аналитической психологии к поэзии [1922] / К.Г. Юнг // Психоанализ и искусство / К. Юнг, Э. Нойманн; пер. с нем. – М.: Рефл-бук, 1998. – С. 9–29.
240. Юрченко, О.В. Способы психологической саморегуляции функциональных состояний профессионала в процессе подготовки и реализации публичного выступления: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Юрченко Ольга Владимировна. – М., 2007. – 26 с.
241. Яровая, М.Ю. Исследование основных психологических факторов, влияющих на эффективность совместной деятельности трудового коллектива [Электронный ресурс] / М.Ю. Яровая // Гуманитарные научные исследования. – 2016. – № 12 – Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2016/12/18108> (дата обращения: 07.06.2018).
242. Amabile, T.M. Assessing the work environment for creativity / T.M. Amabile, R. Conti, H. Coon, J. Lazenby, M. Herron // *Academy of Management Journal*. – 1996. – Vol. 39(5). – P. 1154–1184.
243. Amabile, T.M. Componential Theory of Creativity / T.M. Amabile // *Encyclopedia of Management Theory* / E.H. Kessler (ed.). – London: Sage, 2013. – P. 134-139.
244. Amabile, T.M. *Creativity in Context* / T.M. Amabile. – Boulder, CO: Westview Press. – 1996. – 336 p.
245. Amabile, T.M. Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support / T.M. Amabile, E.A. Schatzel, G.B. Moneta, S.J. Kramer // *The Leadership Quarterly*. – 2004. – Vol. 15. – P. 5–32.

246. Arvey, R.D. Performance Evaluation in Work Settings / R.D. Arvey, K.R. Murphy // *Annual Review of Psychology*. – 1998. – Vol. 49. – P. 141–161.
247. Bandura, A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change / A. Bandura // *Psychological Review*. – 1977. – Vol. 84(2). – P. 191–215.
248. Bandura, A. Social foundations of thought and action / A. Bandura. – Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986. – 617 p.
249. Bedard, J. Expertise / J. Bedard, M.T.H. Chi // *Current Directions in Psychological Science*. – 1992. – Vol. 1. – P. 135–139.
250. Boden, M.T. Emotion regulation and posttraumatic stress disorder: A prospective investigation / M.T. Boden, S. Westermann, K. McRae, J. Kuo, J. Alvarez, M.R. Kulkarn, M.O. Bonn-Miller // *Journal of Social and Clinical Psychology*. – 2013. – Vol. 32 (3). – P. 296–314.
251. Borman, W.C. More progress toward a taxonomy of managerial performance requirements / W.C. Borman, D.H. Brush // *Human Performance*. – 1993. – Vol. 6. – P. 1–21.
252. Brown, M.R. Psychology and the theatre: A qualitative experiment in actor training [Electronic resource] / M.R. Brown; a thesis for the degree of Master of Fine Arts (Theatre Pedagogy) at Virginia Commonwealth University. – Richmond, Virginia, 2006. – Access mode: <http://scholarscompass.vcu.edu/etd/1132> (access date: 19.05.2018).
253. Byrne, B.M. Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming / B.M. Byrne. – 2nd ed. – N.Y.: Taylor & Francis, 2010. – 396 p.
254. Chase, W.G. The mind's eye in chess / W.G. Chase, H.A. Simon // *Visual Information Processing* / Ed. W.G. Chase. – N.Y.: Academic, 1973. – P. 215–281.
255. Cheng, C. Coping flexibility and psychological adjustment to stressful life changes: A meta-analytic review / C. Cheng, B. Lau Hi-Po, M.-P.S. Chan // *Psychological Bulletin*. – 2014. – Vol. 140 (6). – P. 1582–1607.
256. Chi, M.T.H. Expertise in problem solving / M.T.H. Chi, R. Glaser, E. Rees // *Advances in the Psychology of Human Intelligence* / Ed. R.J. Sternberg. – Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1982. – Vol. 1. – P. 1–75.
257. Collins, M.A. Motivation and creativity / M.A. Collins, T.M. Amabile // *Handbook of Creativity* / R. Sternberg (ed.). – Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1999. – P. 297–313.
258. Davison, M. The personality disorder profile of professional actors / M. Davison, A. Furnham // *Psychology of Popular Media Culture*. – 2018. – Vol. 7(1). – P. 33–46.
259. De Groot, A.D. Perception and memory versus thought: some old ideas and recent findings / A.D. De Groot // *Problem solving: research, method and theory* / Ed. B. Keinmuntz. – N.Y.: Wiley, 1966. – P. 19–50.

260. Deci, E.L. Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains / E.L. Deci, R.M. Ryan // *Canadian Psychology*. – 2008. – Vol. 49. – P. 14–23.
261. Deci, E.L. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior / E.L. Deci, R.M. Ryan. – N.Y.: Plenum, 1985. – 371 p.
262. Deci, E.L. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health / E.L. Deci, R.M. Ryan // *Canadian Psychology*. – 2008. – Vol. 49. – P. 182–185.
263. Deci, E.L. The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior / E.L. Deci, R.M. Ryan // *Psychological Inquiry*. – 2000. – Vol. 11(4). – P. 227–268.
264. Dowding, D. Measuring the quality of judgement and decision-making in nursing / D. Dowding, C. Thompson // *Journal of advanced nursing*. – 2003. – Vol. 44(1). – P. 49–57.
265. Frager, R. *Personality and Personal Growth* / R. Frager, J. Fadiman. – 7th ed. – Boston: Pearson, 2013. – 456 p.
266. George, J.M. Creativity in Organizations / J.M. George // *Academy of Management Annals*. – 2007. – Vol. 1(1). – P. 439–477.
267. Goldstein, T.R. Living in alternative and inner worlds: early signs of acting talent / T.R. Goldstein, E. Winner // *Creativity Research Journal*. – 2009. – Vol. 21(1). – P. 117–124.
268. Goldstein, T.R. The mind on stage: Why cognitive scientists should study acting / T.R. Goldstein, P. Bloom // *Trends in Cognitive Sciences*. – 2011. – Vol. 15(4). – P. 141–142.
269. Grace, S.L. The elusive nature of self-measurement: The self-construal scale versus the twenty statement test / S.L. Grace, K.L. Gramer // *Journal of Social Psychology*. – 2003. – Vol. 143(5). – P. 649–668.
270. Gray, R.A. *Climate of success: creating the right organizational climate for high performance* / R.A. Gray. – Oxford, UK: Butterworth-Heinemann, 2007. – 256 p.
271. Guzzo, R.A. Teams in organizations: recent research on performance and effectiveness / R.A. Guzzo, M.W. Dickson // *Annual Review of Psychology*. – 1996. – Vol. 47. – P. 307–338.
272. *Handbook of self-determination research* / E.L. Deci, R.M. Ryan (Eds.). – Rochester, NY: University of Rochester Press, 2002. – 480 p.
273. Harrington, D.M. Effects of explicit instructions to «be creative» on the psychological meaning of divergent thinking test scores / D.M. Harrington // *Journal of personality*. – 1975. – Vol. 43. – P. 434–454.
274. Jackson, D.J.R. Rating tasks versus dimensions in assessment centers: A psychometric comparison / D.J.R. Jackson, J.A. Stillman, S.G. Atkins // *Human Performance*. – 2005. – Vol. 18. – P. 213–241.

275. Jackson, D.J.R. Self versus assessor ratings and their classification in assessment centres: profiling the self-rater / D.J.R. Jackson, J.A. Stillman, S. Burke, P. Englert // *New Zealand Journal of Psychology*. – 2007. – Vol. 36. – P. 93–103.
276. Jennings, L. Searching for Mastery / L. Jennings, M. Hanson, T.M. Skovholt, T. Grier // *Journal of Mental Health Counseling*. – 2005. – Vol. 27. – P. 19–30.
277. Kline, R.B. Principles and practice of structural equation modeling / R.B. Kline. – 3rd ed. – N.Y.: Guilford Press, 2011. – 432 p.
278. Kwiatkowski, J. Creativity and speed of mental processing / J. Kwiatkowski, O. Vartanian, C. Martindale // *Empirical Studies of the Arts*. – 1999. – Vol. 17(2). – P. 187–196.
279. Lazarus, R.S. Stress, appraisal and coping / R.S. Lazarus, S. Folkman. – N.Y.: Springer, 1984. – 456 p.
280. McPherson, S.L. The influence of player experience on problem solving during batting preparation in baseball / S.L. McPherson // *Journal of Sport and Exercise Psychology*. – 1993. – Vol. 15. – P. 304–325.
281. Motowidlo, S.J. Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance / S.J. Motowidlo, J.R. van Scotter // *Journal of Applied Psychology*. – 1994. – Vol. 79. – P. 475–480.
282. Panero, M.E. Do actors possess traits associated with high hypnotizability? / M.E. Panero, T.R. Goldstein, R. Rosenberg, H. Hughes, E. Winner // *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*. – 2016. – Vol. 10(2). – P. 233–239.
283. Pulakos, E.D. Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance / E.D. Pulakos, S. Arad, M.A. Donovan, K.E. Plamondon // *Journal of Applied Psychology*. – 2000. – Vol. 85. – P. 612–624.
284. Ratelle, C.F. Autonomous, controlled, and amotivated types of academic motivation: A person-oriented analysis / C.F. Ratelle, F. Guay, R.J. Vallerand, S. Larose, C. Senecal // *Journal of Educational Psychology*. – 2007. – Vol. 99. – P. 734–746.
285. Rivera, D. The actor becomes / D. Rivera // *Proceedings of the International Symposium on Performance Science 2013* / A. Williamon, W. Goebel (Eds.). – Brussels, Belgium: European Association of Conservatoires (AEC), 2013. – P. 355–360.
286. Rotter, J.B. Social learning and clinical psychology / J.B. Rotter. – N.Y. Johnson Reprint, 1973. – 466 p.
287. Ryan, R.M. Perceived Locus of Causality and Internalization: Examining Reasons for Acting in Two Domains / R.M. Ryan, J.P. Connell // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1989. – 57(5), – 749–761.

288. Ryan, R.M. Self-Determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being / R.M. Ryan, E. Deci // *American psychologist*. – 2000. – Vol. 55(1). – P. 68–78.
289. Seligman, M.E.P. Helplessness: On depression, development, and death / M.E.P. Seligman. – San Francisco: Freeman, 1975. – 250 p.
290. Shweder, R.A. The cultural psychology of development: one mind, many mentalities / R.A. Shweder, J.J. Goodnow, G. Hatano, R.A. LeVine, H. Markus, P.J. Miller // *Handbook of Child Psychology*. – 6th ed. – Vol. 1: Theoretical models of human development / W. Damon, R. Lerner (Eds.). – N.Y.: Wiley, 2006. – P. 716–792.
291. Stern, T. Philosophy and theatre: an introduction / T. Stern. – Abingdon, UK: Routledge, 2013. – 224 p.
292. Super, D.E. Vocational Development: A Framework of Research / D.E. Super, J.O. Crites, R.C. Hummel, et. al. – Oxford, UK: Bureau of Publications, 1957. – 391 p.
293. Viswesvaran, C. Comparative analysis of the reliability of job performance ratings / C. Viswesvaran, D.S. Ones, F.L. Schmidt // *Journal of Applied Psychology*. – 1996. – Vol. 81. – P. 557–574.
294. Waldman, D.A. Putting together the pieces: a closer lookat the determinants of job performance / D.A. Waldman, W.D. Spangler // *Human Performance*. – 1989. – Vol. 2. – P. 29–59.
295. Winner, E. Gifted children: Myths and relatives / E. Winner. – N.Y.: Basic Books, 1996. – 252 p.

СПИСОК ИЛЛЮСТРАТИВНОГО МАТЕРИАЛА

- Рисунок 1 – Общая модель психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра. – С. 83.
- Рисунок 2 – Средние значения показателей креативности. – С. 101.
- Рисунок 3 – Средние значения показателей трудовой мотивации. – С. 106.
- Рисунок 4 – Модель влияния трудовой мотивации на креативность. – С. 108.
- Рисунок 5 – Модель влияния креативности на трудовую мотивацию. – С. 110.
- Рисунок 6 – Модель структуры взаимосвязей копинг-стратегий. – С. 114.
- Рисунок 7 – Модель 1 путей причинно-следственных связей. – С. 116.
- Рисунок 8 – Модель 2 путей причинно-следственных связей. – С. 117.
- Рисунок 9 – Модель 3 путей причинно-следственных связей. – С. 117.
- Рисунок 10 – Структура направленных связей: Общая модель 1. – С. 129.
- Рисунок 11 – Структура направленных связей: Общая модель 2. – С. 130.
- Рисунок 12 – Средние значения интернальности локуса контроля. – С. 136.
- Рисунок 13 – Влияние трудового стажа на способность к воображению. – С. 138.
- Рисунок 14 – Влияние стажа на трудовую мотивацию. – С. 140.
- Рисунок 15 – Влияние трудового стажа на копинг-стратегии. – С. 141.
- Рисунок 16 – Различия городов по эффективности деятельности актеров. – С. 143.
- Рисунок 17 – Кросс-культурные различия интернальности. – С. 144.
- Рисунок 18 – Кросс-культурные различия мотивации к престижу. – С. 145.
- Рисунок 19 – Различия мотивации к достижению целей. – С. 146.
- Рисунок 20 – Частная модель психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности актера театра. – С. 148.

Приложение А

Краткое описание используемых психодиагностических методик

Уровень личностной креативности (Е.Е. Туник)

Методика предназначена для диагностики уровня личностной креативности. Состоит из 50 утверждений, содержит 4 варианта ответа: «да», «отчасти верно (может быть)», «нет», «не могу определить (не знаю)». При оценке данных методики используются четыре фактора, тесно коррелирующие с творческими проявлениями личности: любознательность, воображение, сложность, склонность к риску. Из 50 пунктов 12 утверждений относятся к любознательности, 12 - к воображению, 13 - к способности идти на риск, 13 утверждений - к фактору сложности.

По ключу подсчитываются четыре «сырых» показателя по каждому фактору, а также общий суммарный показатель. Определение каждого из четырех факторов креативности личности осуществляется на основе суммирования положительных и отрицательных ответов. Использование отрицательной оценочной шкалы дает право «наказать» недостаточно творческую, нерешительную личность. Чем выше «сырая» оценка, тем сильнее выраженность личностной креативности испытуемого. Возможно получить оценки по каждому фактору теста в отдельности, а также суммарную оценку. Оценки по факторам демонстрируют сильные (высокая «сырая» оценка) и слабые (низкая «сырая» оценка) стороны проявления личностной креативности.

Выбор этой методики обусловлен ее валидностью, надежностью, а также разнообразием диагностируемых механизмов творческих способностей – общего уровня личностной креативности, а также личностных факторов, связанных с творческими способностями личности: любознательности, воображения, готовности к риску, сложности. Данная методика диагностирует выраженность свойства креативности, как способности личности к творческой деятельности.

Полное описание методики имеется в источнике:

Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – С. 59–64.

МАС (Мотивация, азартность, социальный престиж) (М.Л. Кубышкина)

Опросник нацелен на выявление мотивационной направленности личности в профессиональной деятельности. Состоит из 36 утверждений и 3-х шкал: «стремление к социальному престижу», «стремление к соперничеству», стремление к «достижению цели». Согласие с предлагаемыми утверждениями оценивается по шкале: 1 – «никогда», 2 – «часто», 3 – «очень часто». По каждой шкале подсчитывается сумма баллов с учетом знаков. Чем больше сумма, тем больше у испытуемого выражено соответствующее стремление в профессиональной деятельности.

Выбор опросника обусловлен диагностической функцией определения тенденции в мотивационной направленности личности в процессе деятельности. Исследование феномена эффективности профессиональной деятельности предполагает изучение мотивационной системы личности профессионала.

Полное описание методики имеется в источнике:

Диагностика профессионального становления личности: учебно-метод. пособие / сост. Я.С. Сунцова, О.В. Кожевникова. – Ижевск: Удмуртский университет, 2012. – Ч. 3. – С. 129–131.

***ССП (Способы совладающего поведения) (Р. Лазарус, С. Фолкман;
адаптация Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой)***

Опросник состоит из 50 утверждений – заданных реакций на стрессовые ситуации и нацелен на определение доминирующих копинг-стрессовых поведенческих стратегий. Согласие с предлагаемыми утверждениями оценивается и переводятся в баллы по шкале: «никогда» (0 баллов), «редко» (1), «иногда» (2), «часто» (3). Каждое утверждение опросника соответствует одной из 8 субшкал. Баллы подсчитываются по каждой из субшкал. Результат отражает напряженность данного копинга. Интерпретация субшкал опросника:

1 Конфронтация – возможность активного, импульсивного противостояния стрессогенному воздействию при недостаточной целенаправленности и рациональной обоснованности поведения в проблемной ситуации.

2 Дистанцирование – преодоление негативных переживаний в связи с проблемой за счет субъективного снижения ее значимости и степени эмоциональной вовлеченности в нее.

3 Самоконтроль – преодоления негативных переживаний, связанных с проблемой, за счет целенаправленного подавления и сдерживания эмоций, стремление к самообладанию.

4 Поиск социальной поддержки – разрешения проблемы за счет привлечения внешних (социальных) ресурсов, поиска информационной, эмоциональной и действенной поддержки.

5 Принятие ответственности – признание субъектом своей роли в возникновении проблемы и ответственности за ее решение, готовность анализировать свое поведение.

6 Избегание – реагирование по типу уклонения: отрицание проблемы или полное игнорирование проблемы, фантазирование, неоправданные ожидания, отвлечения уклонение от ответственности и действий по разрешению возникших трудностей, пассивность, нетерпение и т.п. с целью снижения эмоционального напряжения.

7 Планирование решения проблем – целенаправленный анализ ситуации и возможных вариантов поведения, выработка стратегий разрешения проблемы, планирования собственных действий с учетом объективных условий, прошлого опыта и имеющихся ресурсов.

8 Позитивная оценка – положительное переосмысление проблемы, рассмотрение ее как стимула для личностного роста, ориентированность на надличностное осмысление проблемной ситуации, включение ее в более широкий контекст работы личности над саморазвитием.

Выбор опросника обусловлен возможностью диагностики основных копинг-стратегий. Исследование детерминант эффективной профессиональной деятельности предполагает изучение ресурсной системы личности, защитных механизмов, используемых неосознанно, и осознанных стратегий совладания с трудными ситуациями в профессиональной деятельности.

Полное описание методики имеется в источнике:

Крюкова, Т.Л. Опросник способов совладания (адаптация методики WCQ) / Т.Л. Крюкова, Е.В. Куфтяк // Журнал практического психолога. – 2007. – № 3. – С. 93–112.

Уровень рефлексивности личности (А.В. Карпов, В.В. Пономарева)

Опросник предназначен для измерения уровня рефлексивности личности. Представляет собой 27 утверждений, характеризующих особенности поведения индивида. Согласие с предлагаемыми утверждениями оценивается по шкале: 1 – «абсолютно неверно»; 2 – «неверно»; 3 – «скорее неверно»; 4 – «не знаю»; 5 – «скорее верно»; 6 – «верно»; 7 – «совершенно верно».

Методика измерения уровня рефлексивности использовалась в исследовании с целью диагностики рефлексивности как когнитивной составляющей профессионально важных качеств актера театра, также в определении степени выраженности одного из критериев профессионализации. В подсистеме профессиональной зрелости системообразующим компонентом выступает профессиональная рефлексия, в основе которой лежит рефлексивность как метакогнитивное свойство психики человека.

Полное описание методики имеется в источнике:

Карпов, А.В. Рефлексивность как психологическое свойство и методика ее диагностики / А.В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24, № 5. – С. 45–57.

Локус контроля (Дж. Роттер, адаптация О.П. Елисеева)

В практике психодиагностики по локусу контроля судят о когнитивном стиле личности (экстернальность-интернальность), определяющем уровень личной ответственности. Поскольку когнитивные компоненты психики присутствуют во всех ее явлениях, то представление о субъективном локусе контроля распространяются и на характеристики личности в ее деятельности, в частности в сфере профессионального обучения и профессиональной реализации. Тест-опросник представляет собой набор из 29 парных, противоположных по своему значению высказываний, характеризующих поведение человека. Испытуемый выбирает вариант, с которым он согласен в большей степени. Общая и максимальная сумма баллов по интернальности и экстернальности составляет 23, поскольку 6 из 29 вопросов являются фоновыми. О направленности индивидуального локуса контроля (экстернальность-интернальность) следует судить по относительному превышению результатов одного измерения над другим.

Тест-опросник использовался нами с целью анализа локуса контроля как одного из важных профессионально важных качеств актеров театра.

Полное описание методики имеется в источнике:

Елисеев, О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеев. – СПб: Питер, 2001. – С. 423–425.

Эмоциональная возбудимость – уравновешенность (Б.Н. Смирнов)

Методика представляет собой 15 вопросов, которые характеризуют поведение, чувства и состояния человека. Согласие с утверждениями оценивается по дихотомической шкале «да – нет». Подсчитывается общая сумма баллов, согласно ключу обработки. Интерпретация результатов соответствует полученной степени эмоциональной возбудимости: 18-20 баллов — «очень высокая», 14-17 баллов — «высокая», 8-13 баллов — «средняя», 4-7 баллов — «низкая», 0-3 балла — «очень низкая». Также, согласно ключу, подсчитывается сумма баллов, определяющих степень искренности. Сумме 1-7 баллов соответствует низкому уровню искренности при ответах, что определяет низкую надежность диагностики уровня эмоциональной возбудимости.

Методика используется в исследовании с целью диагностики личностных качеств, влияние «эмоциональности – уравновешенности» на поведение актеров театра в стрессовых ситуациях профессиональной деятельности.

Полное описание методики имеется в источнике:

Ильин, Е.П. Психология индивидуальных различий / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2004. – С. 495–496.

Приложение Б

Описательная статистика для свойств актеров театра

Таблица – Описательная статистика

Переменная	Мин	Макс	СрЗн	СтОт	Асимметрия		Экссесс	
					Стат	СОш	Стат	СОш
КР1	0	25	14,52	4,69	-0,56	0,21	0,44	0,42
КР2	2	22	13,12	4,65	-0,28	0,21	-0,58	0,42
КР3	0	24	13,21	4,28	-0,50	0,21	0,43	0,42
КР4	0	17	9,10	4,03	-0,18	0,21	-0,69	0,42
КРО	13	80	50,10	13,85	-0,26	0,21	-0,20	0,42
МАС1	9	31	20,92	4,92	-0,08	0,21	-0,75	0,42
МАС2	8	26	16,61	3,74	0,05	0,21	-0,16	0,42
МАС3	2	32	18,24	5,53	-0,26	0,21	0,21	0,42
РФ1	48	98	78,23	10,33	-0,48	0,21	0,13	0,42
ЛК_Э	2	21	11,50	3,80	0,19	0,21	-0,10	0,42
ЛК_И	2	22	11,38	3,79	-0,18	0,21	0,01	0,42
В1	3	23	13,37	4,86	-0,07	0,21	-0,91	0,42
СП1	3	16	9,38	2,81	-0,10	0,21	-0,44	0,42
СП2	4	18	9,41	2,78	0,33	0,21	0,21	0,42
СП3	5	21	13,23	3,00	0,12	0,21	-0,01	0,42
СП4	2	17	11,21	2,98	-0,44	0,21	-0,17	0,42
СП5	2	15	7,86	2,22	0,03	0,21	0,08	0,42
СП6	3	22	11,64	3,90	0,15	0,21	-0,34	0,42
СП7	2	18	11,95	3,18	-0,46	0,21	-0,06	0,42
СП8	4	21	14,40	3,84	-0,35	0,21	-0,47	0,42

Примечания

1 Данные получены на выборке актеров объемом 129 чел.

2 Мин – минимум, Макс – максимум, СрЗн – среднее значение, СтОт – стандартное отклонение, Стат – статистика, СОш – стандартная ошибка.

3 Показатели креативности: КР1 – готовность к риску, КР2 – любознательность, КР3 – сложность, КР4 – воображение, КРО – общая выраженность креативности.

4 Показатели трудовой мотивации: МАС1 – мотивация к престижу, МАС2 – мотивация к соперничеству, МАС3 – мотивация к достижению целей.

5 РФ1 – уровень рефлексивности.

6 Показатели локуса контроля: ЛК_Э – экстернальность, ЛК_И – интернальность.

7 В1 – эмоциональная возбудимость.

8 Копинг-стратегии: СП1 – конфронтация, СП2 – дистанцирование, СП3 – самоконтроль, СП4 – поиск социальной поддержки, СП5 – принятие ответственности, СП6 – избегание, СП7 – планирование решения проблем, СП8 – позитивная оценка.

Приложение В

Анализ связи эффективности с креативностью и рефлексивностью

Таблица В.1 – Корреляции Пирсона между показателями рефлексивности и креативности

		РФ1	КР1	КР2	КР3	КР4	КРО
РФ1	r	1	0,077	0,217*	0,155	0,185*	0,198*
	p		0,384	0,014	0,079	0,036	0,025
КР1	r	0,077	1	0,475**	0,582**	0,446**	0,804**
	p	0,384		0,000	0,000	0,000	0,000
КР2	r	0,217*	0,475**	1	0,515**	0,441**	0,766**
	p	0,014	0,000		0,000	0,000	0,000
КР3	r	0,155	0,582**	0,515**	1	0,536**	0,821**
	p	0,079	0,000	0,000		0,000	0,000
КР4	r	0,185*	0,446**	0,441**	0,536**	1	0,758**
	p	0,036	0,000	0,000	0,000		0,000
КРО	r	0,198*	0,804**	0,766**	0,821**	0,758**	1
	p	0,025	0,000	0,000	0,000	0,000	

Примечания
1 Корреляции получены на выборке актеров объемом 129 чел.
2 r – коэффициент корреляции Пирсона, p – двухсторонняя значимость.
3 РФ1 – уровень рефлексивности.
4 Показатели креативности: КР1 – готовность к риску, КР2 – любознательность, КР3 – сложность, КР4 – воображение, КРО – общая выраженность креативности.

* Корреляция значима на уровне 0,05.
** Корреляция значима на уровне 0,01.

Таблица В.2 – Описательная статистика по показателям креативности и рефлексивности для групп, выделенных по уровню эффективности деятельности

ПН	Группа	Мин	Макс	СрЗн	СтОт	Асимметрия		Экссесс	
						Стат	СОш	Стат	СОш
КР1	Н	2	19	10,97	4,15	-0,40	0,40	-0,17	0,79
	С	0	21	14,02	4,00	-1,09	0,33	2,38	0,65
	В	8	25	17,93	3,40	-0,48	0,36	0,56	0,71
КР2	Н	2	17	8,79	3,91	0,24	0,40	-0,79	0,79
	С	4	20	12,88	3,60	-0,91	0,33	-0,08	0,65
	В	10	22	16,81	2,97	-0,33	0,36	-0,47	0,71
КР3	Н	0	17	9,62	4,16	-0,44	0,40	0,32	0,79
	С	6	20	12,81	3,24	-0,13	0,33	-0,52	0,65
	В	10	24	16,53	2,71	0,03	0,36	1,15	0,71
КР4	Н	0	12	5,94	3,28	0,03	0,40	-0,86	0,79
	С	1	15	8,56	3,43	-0,19	0,33	-0,52	0,65
	В	6	17	12,26	2,87	-0,40	0,36	-0,68	0,71

Продолжение таблицы В.2

ПН	Группа	Мин	Макс	СрЗн	СтОт	Асимметрия		Экссесс	
						Стат	СОш	Стат	СОш
КРО	Н	13	50	35,62	10,11	-0,69	0,40	-0,62	0,79
	С	31	75	48,46	9,06	0,51	0,33	0,59	0,65
	В	49	80	63,53	6,85	0,31	0,36	-0,11	0,71
РФ1	Н	56	91	74,68	9,63	-0,23	0,40	-0,53	0,79
	С	51	98	78,02	10,82	-0,42	0,33	0,00	0,65
	В	48	96	81,30	9,49	-0,94	0,36	2,30	0,71

Примечания
1 ПН – переменная, Группа – группа актеров, выделенная по уровню эффективности деятельности (Н – низкий, 34 чел.; С – средний, 52 чел.; В – высокий, 43 чел.); Мин – минимум, Макс – максимум, СрЗн – среднее значение, СтОт – стандартное отклонение, Стат – статистика, СОш – стандартная ошибка.
2 Показатели креативности: КР1 – готовность к риску, КР2 – любознательность, КР3 – сложность, КР4 – воображение, КРО – общая выраженность креативности.
3 РФ1 – уровень рефлексивности.

Таблица В.3 – Критерий Бокса (Box's Test)

Параметр	Значение	Параметр	Значение
Box's M	15,278	df1	21
F	0,668	df2	18342,055
		Значимость	0,868

Примечания
1 Структура: Свободный член + Rez (Эффективность деятельности).
2 df1, df2 – количество степеней свободы.

Таблица В.4 – Многомерный критерий След Пиллаи (Pillai's Trace)

Эффект	След Пиллаи					
	Значение	F	df гипотезы	Ошибка df	Значимость	Частичная эта-квадрат
Rez	0,642	9,624	12,000	244,000	0,000	0,321

Примечания
1 Rez – эффективность деятельности, df – количество степеней свободы.
3 Структура: Свободный член + Rez.

Таблица В.5 – Критерии межгрупповых эффектов

Зависимая переменная	Сумма квадратов типа III	df	Средний квадрат	F	p	Частичная эта-квадрат
КР1	941,459	2	470,730	31,739	0,000	0,335
КР2	1225,878	2	612,939	50,301	0,000	0,444
КР3	922,545	2	461,272	41,022	0,000	0,394
КР4	782,795	2	391,397	37,968	0,000	0,376
КРО	15032,040	2	7516,020	99,397	0,000	0,612
РФ1	837,532	2	418,766	4,119	0,018	0,061

Примечания
1 Источник – Rez (эффективность деятельности).
2 df – количество степеней свободы, p – статистическая значимость.
3 Показатели креативности: КР1 – готовность к риску, КР2 – любознательность, КР3 – сложность, КР4 – воображение, КРО – общая выраженность креативности.
4 РФ1 – уровень рефлексивности.

Таблица В.6 – Множественные сравнения (критерий Бонферрони)

Зависимая переменная	(I) Эффективность	(J) Эффективность	Средняя разность (I-J)	Стандартная ошибка	p
КР1	Н	С	-3,05*	0,849	0,001
		В	-6,96*	0,884	0,000
	С	В	-3,91*	0,794	0,000
КР2	Н	С	-4,09*	0,770	0,000
		В	-8,02*	0,801	0,000
	С	В	-3,93*	0,720	0,000
КР3	Н	С	-3,19*	0,740	0,000
		В	-6,92*	0,770	0,000
	С	В	-3,73*	0,691	0,000
КР4	Н	С	-2,62*	0,708	0,001
		В	-6,31*	0,737	0,000
	С	В	-3,70*	0,662	0,000
КРО	Н	С	-12,84*	1,918	0,000
		В	-27,92*	1,996	0,000
	С	В	-15,07*	1,792	0,000
РФ1	Н	С	-3,34	2,224	0,406
		В	-6,63*	2,314	0,015
	С	В	-3,28	2,078	0,350

Примечания
1 Основаны на наблюдаемых средних; погрешность (средний квадрат ошибки) равна 101,663.
2 Сравнимые группы – группы актеров, выделенные по уровню эффективности деятельности (Н – низкий, 34 чел.; С – средний, 52 чел.; В – высокий, 43 чел.); p – статистическая значимость различий между группами.
3 Показатели креативности: КР1 – готовность к риску, КР2 – любознательность, КР3 – сложность, КР4 – воображение, КРО – общая выраженность креативности.
4 РФ1 – уровень рефлексивности.

* Средняя разность значима на уровне $p < 0,05$.

Приложение Г

Анализ связи эффективности с трудовой мотивацией

Таблица Г.1 – Описательная статистика по показателям трудовой мотивации для групп, выделенных по уровню эффективности деятельности

ПН	Подгруппа	Мин	Макс	СрЗн	СтОт	Асимметрия		Экссесс	
						Стат	СОш	Стат	СОш
МАС1	Н	9	29	18,97	5,32	0,07	0,40	-0,77	0,79
	С	12	30	21,23	4,59	-0,13	0,33	-0,92	0,65
	В	14	31	22,09	4,62	0,14	0,36	-1,09	0,71
МАС2	Н	8	26	15,44	4,08	0,72	0,40	0,96	0,79
	С	8	23	15,88	3,4	-0,19	0,33	-0,40	0,65
	В	12	25	18,42	3,14	-0,001	0,36	-0,44	0,71
МАС3	Н	3	32	15,56	5,88	0,62	0,40	1,19	0,79
	С	4	28	18,04	4,89	-0,15	0,33	0,09	0,65
	В	2	29	20,60	5,04	-1,17	0,36	3,26	0,71

Примечания
1 ПН – переменная, Группа – группа актеров, выделенная по уровню эффективности деятельности (Н – низкий, 34 чел.; С – средний, 52 чел.; В – высокий, 43 чел.); Мин – минимум, Макс – максимум, СрЗн – среднее значение, СтОт – стандартное отклонение, Стат – статистика, СОш – стандартная ошибка.
2 Показатели трудовой мотивации: МАС1 – мотивация к престижу, МАС2 – мотивация к соперничеству, МАС3 – мотивация к достижению целей.

Таблица Г.2 – Корреляции Пирсона между показателями трудовой мотивации

		МАС1	МАС2	МАС3
МАС1	r	1	0,152	0,602 ^{**}
	p		0,085	0,000
МАС2	r	0,152	1	0,356 ^{**}
	p	0,085		0,000
МАС3	r	0,602 ^{**}	0,356 ^{**}	1
	p	0,000	0,000	

Примечания
1 Корреляции получены на выборке актеров объемом 129 чел.
2 r – коэффициент корреляции, p – двухсторонняя значимость; МАС1, МАС2, МАС3 – мотивация, соответственно, к престижу, к соперничеству, к достижению целей.

* Корреляция значима на уровне 0,05. ** Корреляция значима на уровне 0,01.

Таблица Г.3 – Критерий Бокса (Box's Test)

Параметр	Значение	Параметр	Значение
Box's M	8,537	df1	12
F	0,686	df2	59364,225
		Значимость	0,767

Примечания
1 Структура: Свободный член + Rez (Эффективность деятельности).
2 df1, df2 – количество степеней свободы.

Таблица Г.4 – Многомерный критерий След Пиллаи (Pillai's Trace)

Эффект	След Пиллаи					Частичная эта-квадрат
	Rez	Значение	F	df гипотезы	Ошибка df	
	0,197	4,545	6,000	250,000	0,000	0,098
Примечания 1 Rez – эффективность деятельности, df – количество степеней свободы. 3 Структура: Свободный член + Rez.						

Таблица Г.5 – Критерии межгрупповых эффектов

Зависимая переменная	Сумма квадратов типа III	df	Средний квадрат	F	p	Частичная эта-квадрат
MAC1	193,396	2	96,698	4,193	0,017	0,062
MAC2	214,465	2	107,232	8,583	0,000	0,120
MAC3	486,966	2	243,483	8,948	0,000	0,124
Примечания 1 Источник – Rez (эффективность деятельности). 2 df – количество степеней свободы, p – статистическая значимость. 3 Показатели трудовой мотивации: MAC1 – мотивация к престижу, MAC2 – мотивация к соперничеству, MAC3 – мотивация к достижению целей.						

Таблица Г.6 – Множественные сравнения (критерий Бонферрони)

Зависимая переменная	(I) Эффективность	(J) Эффективность	Средняя разность (I-J)	Стандартная ошибка	p
MAC1	Н	С	-2,260	1,0592	0,104
		В	-3,122*	1,1021	0,016
MAC2	Н	С	-0,862	0,9899	1,000
		В	-2,977*	0,8112	0,001
MAC3	Н	С	-2,480	1,1505	0,099
		В	-5,046*	1,1971	0,000
	С	В	-2,566	1,0752	0,055
Примечания 1 Основаны на наблюдаемых средних; погрешность (средний квадрат ошибки) равна 27,211. 2 Сравниваемые группы – группы актеров, выделенные по уровню эффективности деятельности (Н – низкий, 34 чел.; С – средний, 52 чел.; В – высокий, 43 чел.); p – статистическая значимость различий между группами. 3 Показатели трудовой мотивации: MAC1 – мотивация к престижу, MAC2 – мотивация к соперничеству, MAC3 – мотивация к достижению целей.					
* Средняя разность значима на уровне $p < 0,05$.					

Приложение Д

Анализ влияния трудовой мотивации на креативность

Таблица Д.1 – Регрессионные веса (Regression Weights)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
F1	<---	MAC2	0,253	0,085	2,960	0,003
F1	<---	MAC1	0,105	0,074	1,429	0,153
F1	<---	MAC3	0,095	0,070	1,366	0,172
KP1	<---	F1	1,000			
KP2	<---	F1	0,945	0,152	6,234	***
KP3	<---	F1	1,079	0,151	7,122	***
KP4	<---	F1	0,824	0,132	6,258	***

Примечания

1 Estimate – оценка, S.E. – стандартная ошибка (standard error), C.R. – критическое отношение (critical ratio), P – аппроксимированная (approximate) двухсторонняя статистическая значимость результата проверки отличий от нулевой гипотезы (что параметр в генеральной совокупности равен нулю).

2 Показатели трудовой мотивации: MAC1 – мотивация к престижу, MAC2 – мотивация к соперничеству, MAC3 – мотивация к достижению целей.

3 Показатели креативности: KP1 – готовность к риску, KP2 – любознательность, KP3 – сложность, KP4 – воображение.

4 F1 – латентный фактор KP, выделенный из показателей креативности.

*** уровень значимости $p < 0,001$.

Таблица Д.2 – Ковариации (Covariances)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
MAC2	<-->	MAC3	5,560	1,531	3,632	***
MAC3	<-->	MAC1	15,146	2,609	5,805	***

Примечание – Обозначения, как в таблице Д.1.

Таблица Д.3 – Дисперсии (Variances)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
MAC2	13,865	1,733	8,000	***
MAC3	28,949	3,526	8,211	***
MAC1	24,025	3,003	8,000	***
e13	8,146	2,069	3,938	***
e1	11,385	1,795	6,344	***
e2	12,118	1,828	6,627	***
e3	6,036	1,360	4,437	***
e4	9,069	1,374	6,602	***

Примечания

1 e1, e2, e3, e4, e13 – ошибки эндогенных зависимых переменных для, соответственно, KP1, KP2, KP3, KP4 и KP.

2 Остальные обозначения – как в таблице Д.1.

Приложение Е

Анализ влияния креативности на трудовую мотивацию

Таблица Е.1 – Регрессионные веса (Regression Weights)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
KP1	<---	F1	1,000			
KP2	<---	F1	0,947	0,149	6,338	***
KP3	<---	F1	1,080	0,149	7,260	***
KP4	<---	F1	0,827	0,130	6,365	***
MAC1	<---	F1	0,466	0,150	3,103	0,002
MAC2	<---	F1	0,437	0,115	3,799	***
MAC3	<---	F1	0,626	0,169	3,701	***

Примечания

1 Estimate – оценка, S.E. – стандартная ошибка, C.R. – критическое отношение, P – аппроксимированная двухсторонняя статистическая значимость результата проверки отличий от нулевой гипотезы.

2 Показатели трудовой мотивации: MAC1 – мотивация к престижу, MAC2 – мотивация к соперничеству, MAC3 – мотивация к достижению целей.

3 Показатели креативности: KP1 – готовность к риску, KP2 – любознательность, KP3 – сложность, KP4 – воображение.

4 F1 – латентный фактор KP, выделенный из показателей креативности.

*** уровень значимости $p < 0,001$

Таблица Е.2 – Ковариации (Covariances)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
e6	<-->	e7	4,079	1,392	2,930	0,003
e5	<-->	e7	13,006	2,408	5,401	***

Примечания

1 e5, e6, e7 – ошибки эндогенных зависимых переменных для MAC1, MAC2, MAC3.

2 Остальные обозначения – как в таблице Е.1.

Таблица Е.3 – Дисперсии (Variances)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
F1	10,363	2,560	4,048	***
e1	11,422	1,793	6,371	***
e2	12,110	1,825	6,637	***
e3	6,053	1,350	4,483	***
e4	9,058	1,370	6,611	***
e5	21,774	2,783	7,824	***
e6	11,890	1,541	7,716	***
e7	26,018	3,296	7,894	***

Примечания

1 e1, e2, e3, e4, e5, e6, e7 – ошибки эндогенных зависимых переменных для, соответственно, KP1, KP2, KP3, KP4, MAC1, MAC2, MAC3.

2 Остальные обозначения – как в таблице Е.1.

Приложение Ж

Выделение факторов совладающего поведения

Таблица Ж.1 – Корреляции Пирсона между показателями совладающего поведения

		СП1	СП2	СП3	СП4	СП5	СП6	СП7	СП8
СП1	r	1	0,139	0,171	0,288**	0,251**	0,647**	0,223*	0,236**
	p		0,117	0,052	0,001	0,004	0,000	0,011	0,007
СП2	r	0,139	1	0,428**	0,110	0,196*	0,350**	0,223*	0,287**
	p	0,117		0,000	0,214	0,026	0,000	0,011	0,001
СП3	r	0,171	0,428**	1	0,254**	0,252**	0,279**	0,322**	0,366**
	p	0,052	0,000		0,004	0,004	0,001	0,000	0,000
СП4	r	0,288**	0,110	0,254**	1	0,419**	0,304**	0,390**	0,317**
	p	0,001	0,214	0,004		0,000	0,000	0,000	0,000
СП5	r	0,251**	0,196*	0,252**	0,419**	1	0,351**	0,211*	0,164
	p	0,004	0,026	0,004	0,000		0,000	0,016	0,063
СП6	r	0,647**	0,350**	0,279**	0,304**	0,351**	1	0,143	0,277**
	p	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000		0,106	0,001
СП7	r	0,223*	0,223*	0,322**	0,390**	0,211*	0,143	1	0,416**
	p	0,011	0,011	0,000	0,000	0,016	0,106		0,000
СП8	r	0,236**	0,287**	0,366**	0,317**	0,164	0,277**	0,416**	1
	p	0,007	0,001	0,000	0,000	0,063	0,001	0,000	

Примечания
1 Корреляции получены на выборке актеров объемом 129 чел.
2 r – коэффициент корреляции Пирсона, p – двухсторонняя значимость.
3 Копинг-стратегии: СП1 – конфронтация, СП2 – дистанцирование, СП3 – самоконтроль, СП4 – поиск социальной поддержки, СП5 – принятие ответственности, СП6 – избегание, СП7 – планирование решения проблем, СП8 – позитивная оценка.

* Корреляция значима на уровне 0,05. ** Корреляция значима на уровне 0,01.

Таблица Ж.2 – Регрессионные веса (Regression Weights)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
СП2	<---	F2	1,000			
СП3	<---	F2	1,387	0,355	3,905	***
СП7	<---	F2	1,474	0,446	3,307	***
СП8	<---	F2	2,054	0,596	3,444	***
СП4	<---	F3	1,000			
СП1	<---	F3	1,800	0,446	4,037	***
СП5	<---	F3	0,771	0,206	3,751	***
СП6	<---	F3	2,978	0,767	3,884	***

Примечания
1 Estimate – оценка, S.E. – стандартная ошибка, C.R. – критическое отношение, P – аппроксимированная двухсторонняя статистическая значимость результата проверки отличий от нулевой гипотезы.
2 Копинг-стратегии приведены в таблице Ж.1.
3 F2, F3 – латентные факторы F1_СП и F2_СП, выделенные из копинг-стратегий.

*** уровень значимости $p < 0,001$

Таблица Ж.3 – Ковариации (Covariances)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
F2	<-->	F3	0,751	0,314	2,392	0,017
e9	<-->	e11	1,658	0,518	3,201	0,001
e7	<-->	e12	-1,525	0,718	-2,123	0,034
e5	<-->	e12	1,576	0,672	2,346	0,019
e5	<-->	e6	1,511	0,682	2,214	0,027
e7	<-->	e9	1,604	0,677	2,368	0,018
Примечания						
1 e5, e6, e7, e9, e11, e12 – ошибки эндогенных зависимых переменных, соответственно, для СП2, СП3, СП7, СП4, СП5, СП6.						
2 Остальные обозначения – как в таблице Ж.2.						

Таблица Ж.4 – Дисперсии (Variances)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
F2	1,452	0,723	2,009	0,044
F3	1,306	0,629	2,076	0,038
e5	6,247	0,898	6,955	***
e6	6,127	0,989	6,195	***
e7	6,523	1,101	5,924	***
e8	8,498	1,652	5,144	***
e9	7,407	0,957	7,738	***
e10	3,600	0,743	4,847	***
e11	4,119	0,535	7,695	***
e12	3,606	1,704	2,116	0,034
Примечания				
1 e5, e6, e7, e8, e9, e10, e11, e12 – ошибки эндогенных зависимых переменных, соответственно, для СП2, СП3, СП7, СП8, СП4, СП1, СП5, СП6.				
2 Остальные обозначения – как в таблице Ж.2.				

Приложение И

**Взаимосвязи трудовой мотивации, креативности
и копинг-стратегий (Модель 1)**

Таблица И.1 – Корреляции Пирсона между показателями трудовой мотивации, фактором креативности и фактором копинг-стратегий

		MAC1	MAC2	MAC3	F1_СП	F2_СП	КР
MAC1	r	1	0,152	0,602 ^{**}	0,213 [*]	0,223 [*]	0,281 ^{**}
	p		0,085	0,000	0,016	0,011	0,001
MAC2	r	0,152	1	0,356 ^{**}	0,296 ^{**}	0,100	0,347 ^{**}
	p	0,085		0,000	0,001	0,261	0,000
MAC3	r	0,602 ^{**}	0,356 ^{**}	1	0,222 [*]	0,129	0,334 ^{**}
	p	0,000	0,000		0,011	0,145	0,000
F1_СП	r	0,213 [*]	0,296 ^{**}	0,222 [*]	1	0,669 ^{**}	0,515 ^{**}
	p	0,016	0,001	0,011		0,000	0,000
F2_СП	r	0,223 [*]	0,100	0,129	0,669 ^{**}	1	0,293 ^{**}
	p	0,011	0,261	0,145	0,000		0,001
КР	r	0,281 ^{**}	0,347 ^{**}	0,334 ^{**}	0,515 ^{**}	0,293 ^{**}	1
	p	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	

Примечания
 1 Корреляции получены на выборке актеров объемом 129 чел.
 2 r – коэффициент корреляции Пирсона, p – двухсторонняя значимость.
 3 Показатели трудовой мотивации: MAC1 – мотивация к престижу, MAC2 – мотивация к соперничеству, MAC3 – мотивация к достижению целей.
 4 F1_СП, F2_СП – латентные факторы копинг-стратегий.
 5 КР – латентный фактор, выделенный из показателей креативности.

* Корреляция значима на уровне 0,05.
 ** Корреляция значима на уровне 0,01.

Таблица И.2 – Регрессионные веса (Regression Weights)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
КР	<---	F1_СП	1,789	0,263	6,795	***
MAC2	<---	КР	0,438	0,104	4,192	***
MAC3	<---	КР	0,692	0,154	4,037	***
MAC1	<---	КР	0,466	0,141	3,315	***

Примечания
 1 Estimate – оценка, S.E. – стандартная ошибка, C.R. – критическое отношение, P – аппроксимированная двухсторонняя статистическая значимость результата проверки отличий от нулевой гипотезы.
 2 Показатели трудовой мотивации: MAC1 – мотивация к престижу, MAC2 – мотивация к соперничеству, MAC3 – мотивация к достижению целей.
 3 F1_СП – первый (из двух) латентный фактор копинг-стратегий.
 4 КР – латентный фактор, выделенный из показателей креативности.

*** уровень значимости $p < 0,001$

Таблица И.3 – Ковариации (Covariances)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
F1_СП	<-->	F2_СП	0,693	0,110	6,293	***
e4	<-->	e6	13,373	2,392	5,591	***
e5	<-->	e6	4,332	1,380	3,138	0,002
Примечания						
1 Estimate – оценка, S.E. – стандартная ошибка, C.R. – критическое отношение, P – аппроксимированная двухсторонняя статистическая значимость результата проверки отличий от нулевой гипотезы.						
2 F2, F3 – латентные факторы F1_СП и F2_СП копинг-стратегий.						
3 e5, e6, e7, e9, e11, e12 – ошибки эндогенных зависимых переменных для СП2 (дистанцирование), СП3 (самоконтроль), СП7 (планирование решения проблем), СП4 (поиск социальной поддержки), СП5 (принятие ответственности), СП6 (избегание), соответственно.						
*** уровень значимости $p < 0,001$						

Таблица И.4 – Дисперсии (Variances)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
F1_СП	0,724	0,090	8,000	***
F2_СП	1,482	0,185	8,000	***
e2	6,420	0,803	8,000	***
e4	22,126	2,766	8,000	***
e5	12,192	1,524	8,000	***
e6	26,547	3,259	8,145	***
Примечания				
1 e2, e4, e5, e6 – ошибки эндогенных зависимых переменных, соответственно, для КР, МАС1, МАС2, МАС3.				
2 Остальные обозначения – как в таблице И.3.				

Таблица И.5 – Стандартизованные общие эффекты

Зависимые переменные	Независимые переменные	
	F1_СП	КР
КР	0,515	0,000
МАС3	0,173	0,336
МАС2	0,179	0,347
МАС1	0,145	0,281
Примечания		
1 F1_СП – первый (из двух) латентный фактор копинг-стратегий.		
2 КР – латентный фактор, выделенный из показателей креативности.		
3 Показатели трудовой мотивации: МАС1 – мотивация к престижу, МАС2 – мотивация к соперничеству, МАС3 – мотивация к достижению целей.		

Приложение К

**Взаимосвязи трудовой мотивации, креативности
и копинг-стратегий (Модель 2)**

Таблица К.1 – Регрессионные веса (Regression Weights)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
F1_СП	<---	MAC2	0,053	0,014	3,703	***
КР	<---	F1_СП	1,488	0,261	5,690	***
КР	<---	MAC2	0,123	0,061	2,021	0,043
КР	<---	MAC3	0,098	0,041	2,384	0,017
<p>Примечания</p> <p>1 Estimate – оценка, S.E. – стандартная ошибка (standard error), C.R. – критическое отношение (critical ratio), P – аппроксимированная (approximate) двухсторонняя статистическая значимость результата проверки отличий от нулевой гипотезы.</p> <p>2 Показатели трудовой мотивации: MAC2 – мотивация к соперничеству, MAC3 – мотивация к достижению целей.</p> <p>3 F1_СП – первый (из двух) латентный фактор, выделенный из показателей копинг-стратегий.</p> <p>4 КР – латентный фактор, выделенный из показателей креативности.</p>						
*** уровень значимости $p < 0,001$						

Таблица К.2 – Ковариации (Covariances)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
MAC2	<-->	MAC3	5,560	1,531	3,632	***
MAC3	<-->	MAC1	15,146	2,609	5,805	***
e8	<-->	e7	0,669	0,106	6,329	***
<p>Примечания</p> <p>1 Estimate – оценка, S.E. – стандартная ошибка (standard error), C.R. – критическое отношение (critical ratio), P – аппроксимированная (approximate) двухсторонняя статистическая значимость результата проверки отличий от нулевой гипотезы.</p> <p>2 Показатели трудовой мотивации: MAC1 – мотивация к престижу, MAC2 – мотивация к соперничеству, MAC3 – мотивация к достижению целей.</p> <p>3 e7, e8 – ошибки эндогенных зависимых переменных для латентных факторов, соответственно, F1_СП и F2_СП, выделенных из показателей копинг-стратегий.</p>						
*** уровень значимости $p < 0,001$						

Таблица К.3 – Дисперсии (Variances)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
MAC2	13,865	1,733	8,000	***
MAC3	28,949	3,526	8,211	***
MAC1	24,025	3,003	8,000	***
e7	0,663	0,083	8,000	***
e2	5,804	0,726	8,000	***
e8	1,482	0,185	8,000	***
<p>Примечания</p> <p>1 Estimate – оценка, S.E. – стандартная ошибка (standard error), C.R. – критическое отношение (critical ratio), P – аппроксимированная (approximate) двухсторонняя статистическая значимость результата проверки отличий от нулевой гипотезы.</p> <p>2 Показатели трудовой мотивации: MAC1 – мотивация к престижу, MAC2 – мотивация к соперничеству, MAC3 – мотивация к достижению целей.</p> <p>3 e2, e7, e8 – ошибки эндогенных зависимых переменных: e2 – для латентного фактора КР, выделенного из показателей креативности; e7, e8 – соответственно, для латентных факторов F1_СП и F2_СП, выделенных из показателей копинг-стратегий.</p> <p>*** уровень значимости $p < 0,001$</p>				

Таблица К.4 – Стандартизованные общие эффекты

Зависимые переменные	Независимые переменные		
	MAC3	MAC2	F1_СП
F1_СП	0,000	0,235	0,000
КР	0,183	0,261	0,432
<p>Примечания</p> <p>1 F1_СП – первый (из двух) латентный фактор, выделенный из показателей копинг-стратегий.</p> <p>2 КР – латентный фактор, выделенный из показателей креативности.</p> <p>3 Показатели трудовой мотивации: MAC1 – мотивация к престижу, MAC2 – мотивация к соперничеству, MAC3 – мотивация к достижению целей.</p>			

Приложение Л

**Взаимосвязи трудовой мотивации, креативности
и копинг-стратегий (Модель 3)**

Таблица Л.1 – Регрессионные веса (Regression Weights)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
MAC1	<---	KP	0,466	0,141	3,315	***
MAC2	<---	KP	0,438	0,104	4,192	***
MAC3	<---	KP	0,622	0,154	4,037	***
F2_СП	<---	KP	0,121	0,035	3,465	***
F1_СП	<---	KP	0,148	0,022	6,795	***
<p>Примечания</p> <p>1 Estimate – оценка, S.E. – стандартная ошибка, C.R. – критическое отношение, P – аппроксимированная двухсторонняя статистическая значимость результата проверки отличий от нулевой гипотезы.</p> <p>2 MAC1 – мотивация к престижу, MAC2 – мотивация к соперничеству, MAC3 – мотивация к достижению целей; F1_СП, F2_СП – латентные факторы копинг-стратегий; KP – латентный фактор креативности.</p> <p>*** уровень значимости $p < 0,001$</p>						

Таблица Л.2 – Ковариации (Covariances)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
e7	<-->	e8	0,537	0,089	6,048	***
e10	<-->	e11	4,332	1,380	3,138	0,002
e9	<-->	e11	13,373	2,392	5,591	***
<p>Примечания</p> <p>1 e7-e11 – ошибки эндогенных зависимых переменных, соответственно, для F1_СП, F2_СП, MAC1, MAC2, MAC3.</p> <p>2 Остальные обозначения – как в таблице Л.1.</p>						

Таблица Л.3 – Дисперсии (Variances)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
KP	8,736	1,092	8,000	***
e7	0,532	0,066	8,000	***
e8	1,355	0,169	8,000	***
e9	22,126	2,766	8,000	***
e10	12,192	1,524	8,000	***
e11	26,547	3,259	8,145	***
<p>Примечания</p> <p>1 e7-e11 – ошибки эндогенных зависимых переменных, соответственно, для F1_СП, F2_СП, MAC1, MAC2, MAC3.</p> <p>2 Остальные обозначения – как в таблице Л.1.</p>				

Приложение М

Анализ общих моделей детерминант эффективности (Модель 1)

Таблица М.1 – Корреляции Пирсона между переменными общих моделей

		Rez	B1	MAC1	MAC2	MAC3	РФ1	ЛК_И	F1_СП	F2_СП	КР
Rez	r	1	,103	,240**	,318**	,353**	,248**	-,028	,428**	,240**	,779**
	p		,244	,006	,000	,000	,005	,754	,000	,006	,000
B1	r	,103	1	,118	,054	,048	,286**	-,054	,107	,453**	,172
	p	,244		,182	,540	,590	,001	,543	,228	,000	,052
MAC1	r	,240**	,118	1	,152	,602**	,156	-,061	,213*	,223*	,281**
	p	,006	,182		,085	,000	,077	,493	,016	,011	,001
MAC2	r	,318**	,054	,152	1	,356**	,234**	,106	,296**	,100	,347**
	p	,000	,540	,085		,000	,008	,232	,001	,261	,000
MAC3	r	,353**	,048	,602**	,356**	1	,187*	,080	,222*	,129	,334**
	p	,000	,590	,000	,000		,034	,368	,011	,145	,000
РФ1	r	,248**	,286**	,156	,234**	,187*	1	-,180*	,471**	,350**	,228**
	p	,005	,001	,077	,008	,034		,042	,000	,000	,009
ЛК_И	r	-,028	-,054	-,061	,106	,080	-,180*	1	,061	-,139	,103
	p	,754	,543	,493	,232	,368	,042		,492	,117	,244
F1_СП	r	,428**	,107	,213*	,296**	,222*	,471**	,061	1	,669**	,515**
	p	,000	,228	,016	,001	,011	,000	,492		,000	,000
F2_СП	r	,240**	,453**	,223*	,100	,129	,350**	-,139	,669**	1	,293**
	p	,006	,000	,011	,261	,145	,000	,117	,000		,001
КР	r	,779**	,172	,281**	,347**	,334**	,228**	,103	,515**	,293**	1
	p	,000	,052	,001	,000	,000	,009	,244	,000	,001	

Примечания

1 Корреляции получены на выборке актеров объемом 129 чел.

2 r – коэффициент корреляции Пирсона, p – двухсторонняя значимость.

3 Нули в записи целых опущены.

4 Rez – уровень эффективности деятельности, B1 – эмоциональная возбудимость, РФ1 – уровень рефлексивности, ЛК_И – показатель интернальности локуса контроля; MAC1, MAC2, MAC3 – мотивация, соответственно, к престижу, к соперничеству, к достижению целей; F1_СП, F2_СП – латентные факторы копинг-стратегий; КР – латентный фактор креативности.

* Корреляция значима на уровне 0,05.

** Корреляция значима на уровне 0,01.

Таблица М.2 – Регрессионные веса (Regression Weights)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
РФ1	<---	B1	0,589	0,177	3,322	***
РФ1	<---	ЛК_И	-0,449	0,228	-1,972	0,049
F1_СП	<---	РФ1	0,042	0,006	6,536	***
F1_СП	<---	ЛК_И	0,046	0,012	3,725	***
КР	<---	F1_СП	1,789	0,260	6,875	***
MAC2	<---	КР	0,438	0,104	4,205	***

Продолжение таблицы М.2

			Estimate	S.E.	C.R.	P
MAC3	<---	КР	0,622	0,154	4,049	***
MAC1	<---	КР	0,466	0,140	3,325	***
F2_СП	<---	В1	0,102	0,014	7,221	***
F2_СП	<---	РФ1	0,028	0,009	3,006	0,003
Rez	<---	КР	0,203	0,014	14,080	***
Примечания						
1 Estimate – оценка, S.E. – стандартная ошибка (standard error), C.R. – критическое отношение (critical ratio), P – аппроксимированная (approximate) двухсторонняя статистическая значимость результата проверки отличий от нулевой гипотезы.						
2 Остальные обозначения – как в таблице М.1.						
*** уровень значимости $p < 0,001$						

Таблица М.3 – Ковариации (Covariances)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
e4	<-->	e6	13,373	2,392	5,591	***
e5	<-->	e6	4,332	1,380	3,138	0,002
e8	<-->	e7	0,550	0,084	6,534	***
Примечания						
1 e4-e8 – ошибки эндогенных зависимых переменных: e4, e5, e6 – для показателей трудовой мотивации MAC1 (мотивация к престижу), MAC2 (мотивация к соперничеству), MAC3 (мотивация к достижению целей), соответственно; e7, e8 – соответственно, для латентных факторов F1_СП и F2_СП, выделенных из показателей копинг-стратегий.						
2 Остальные обозначения – как в таблице М.1.						
*** уровень значимости $p < 0,001$						

Таблица М.4 – Стандартизованные общие эффекты

Зависимые переменные	Независимые переменные				
	ЛК И	В1	РФ1	F1_СП	КР
РФ1	-0,165	0,278	0,000	0,000	0,000
F1_СП	0,121	0,139	0,501	0,000	0,000
КР	0,063	0,072	0,260	0,519	0,000
Rez	0,049	0,056	0,203	0,405	0,780
F2_СП	-0,038	0,467	0,232	0,000	0,000
MAC3	0,021	0,024	0,088	0,175	0,337
MAC2	0,022	0,025	0,091	0,181	0,348
MAC1	0,018	0,020	0,073	0,146	0,282
Примечание – Обозначения, как в таблице М.1.					

Приложение Н

Анализ общих моделей детерминант эффективности (Модель 2)

Таблица Н.1 – Регрессионные веса (Regression Weights)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
РФ1	<---	В1	0,589	0,177	3,322	***
РФ1	<---	ЛК_И	-0,449	0,228	-1,972	0,049
MAC2	<---	РФ1	0,071	0,030	2,401	0,016
F1_СП	<---	РФ1	0,039	0,006	6,085	***
F1_СП	<---	ЛК_И	0,041	0,012	3,393	***
F1_СП	<---	MAC2	0,034	0,012	2,766	0,006
КР	<---	F1_СП	1,488	0,257	5,782	***
КР	<---	MAC2	0,123	0,061	2,014	0,044
КР	<---	MAC3	0,098	0,041	2,410	0,016
F2_СП	<---	В1	0,102	0,014	7,274	***
F2_СП	<---	РФ1	0,028	0,009	3,010	0,003
Rez	<---	КР	0,203	0,015	13,721	***
Примечания						
1 Estimate – оценка, S.E. – стандартная ошибка, C.R. – критическое отношение, P – аппроксимированная двухсторонняя статистическая значимость.						
2 Rez – уровень эффективности деятельности, В1 – эмоциональная возбудимость, РФ1 – уровень рефлексивности, ЛК_И – интернальность локуса контроля; MAC1-MAC3 – мотивация к престижу, к соперничеству, к достижению целей; F1_СП, F2_СП – латентные факторы копинг-стратегий; КР – латентный фактор, выделенный из показателей креативности.						
*** уровень значимости $p < 0,001$						

Таблица Н.2 – Ковариации (Covariances)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
MAC1	<-->	MAC3	15,391	2,638	5,833	***
e11	<-->	MAC3	5,139	1,481	3,469	***
e8	<-->	e7	0,545	0,083	6,573	***
Примечания						
1 e7, e8, e11 – ошибки эндогенных зависимых переменных для F1_СП, F2_СП, КР.						
2 Остальные обозначения – как в таблице Н.1.						

Таблица Н.3 – Стандартизованные общие эффекты

Зависимые переменные	Независимые переменные						
	MAC3	ЛК_И	В1	РФ1	MAC2	F1_СП	КР
РФ1	0,000	-0,165	0,278	0,000	0,000	0,000	0,000
MAC2	0,000	-0,032	0,055	0,197	0,000	0,000	0,000
F1_СП	0,000	0,100	0,138	0,496	0,149	0,000	0,000
КР	0,184	0,039	0,069	0,249	0,223	0,439	0,000
Rez	0,142	0,030	0,053	0,192	0,172	0,338	0,772
F2_СП	0,000	-0,038	0,466	0,232	0,000	0,000	0,000
Примечание – Обозначения, как в таблице Н.1.							

Приложение П

Анализ влияния трудового стажа

Таблица П.1 – Многомерный критерий След Пиллаи (Pillai's Trace)

Эффект	След Пиллаи						
	Т_S	Значение	F	df гипотезы	Ошибка df	Значимость	Частичная эта-квадрат
		1,087	1,567	80,000	336,000	0,003	0,272
Примечания 1 Т_S – фактор стажа работы, df – количество степеней свободы. 2 Структура: Свободный член + Т_S.							

Таблица П.2 – Критерий равенства дисперсий Ливиня

Переменная	F	df1	df2	p
КР1	1,045	4	100	0,388
КР2	1,203	4	100	0,314
КР3	1,089	4	100	0,366
КР4	1,291	4	100	0,279
КРО	1,366	4	100	0,251
МАС1	1,130	4	100	0,347
МАС2	1,713	4	100	0,153
МАС3	2,311	4	100	0,063
РФ1	1,105	4	100	0,359
ЛК_Э	3,691	4	100	0,008
ЛК_И	2,615	4	100	0,040
В1	1,929	4	100	0,111
СП1	1,271	4	100	0,286
СП2	1,210	4	100	0,311
СП3	0,510	4	100	0,729
СП4	0,296	4	100	0,880
СП5	0,913	4	100	0,459
СП6	1,768	4	100	0,141
СП7	0,730	4	100	0,573
СП8	1,220	4	100	0,307
Примечания 1 Структура: Свободный член + Т_S (фактор стажа работы). 2 F – статистика Фишера; df1, df2 – количество степеней свободы, p – статистическая значимость. 3 КР1 – готовность к риску, КР2 – любознательность, КР3 – сложность, КР4 – воображение, КРО – общая выраженность креативности; МАС1, МАС2, МАС3 – мотивация, соответственно, к престижу, к соперничеству, к достижению целей; РФ1 – уровень рефлексивности; ЛК_Э, ЛК_И – экстернальность и интернальность локуса контроля; В1 – эмоциональная возбудимость; СП1 – конфронтация, СП2 – дистанцирование, СП3 – самоконтроль, СП4 – поиск социальной поддержки, СП5 – принятие ответственности, СП6 – избегание, СП7 – планирование решения проблем, СП8 – позитивная оценка. 4 Значения p, соответствующие случаям нарушения равенства дисперсий, выделены полужирным шрифтом.				

Таблица П.3 – Критерии межгрупповых эффектов

Зависимая переменная	Сумма квадратов типа III	df	Средний квадрат	F	p	Частичная эта-квадрат
КР1	40,266	4	10,066	0,413	0,799	0,016
КР2	45,822	4	11,455	0,507	0,731	0,020
КР3	76,297	4	19,074	1,081	0,370	0,041
КР4	272,599	4	68,150	5,482	0,000	0,180
КР0	1008,319	4	252,080	1,307	0,272	0,050
МАС1	251,516	4	62,879	2,702	0,035	0,098
МАС2	41,722	4	10,430	0,777	0,543	0,030
МАС3	322,661	4	80,665	2,656	0,037	0,096
РФ1	534,436	4	133,609	1,585	0,184	0,060
ЛК1	37,006	4	9,252	0,626	0,645	0,024
ЛК2	56,423	4	14,106	0,997	0,413	0,038
В1	45,796	4	11,449	0,461	0,764	0,018
СП1	49,849	4	12,462	1,531	0,199	0,058
СП2	73,147	4	18,287	2,380	0,057	0,087
СП3	204,659	4	51,165	6,011	0,000	0,194
СП4*	79,235	4	19,809	2,460	0,050*	0,090
СП5	16,318	4	4,079	0,884	0,476	0,034
СП6	118,926	4	29,731	2,005	0,100	0,074
СП7	76,128	4	19,032	1,992	0,101	0,074
СП8	124,224	4	31,056	2,223	0,072	0,082
<p>Примечания</p> <p>1 Источник – T_S (фактор стажа работы).</p> <p>2 df – количество степеней свободы, p – статистическая значимость; остальные обозначения – как в таблице P.2.</p> <p>3 Для случаев значимого влияния обозначение переменной и значение p выделены полужирным шрифтом.</p> <p>* Для копинг-стратегии СП4 значимость влияния стажа работы немного не достигла (p = 0,0502) уровня значимости, поэтому эту переменную включили в последующий анализ (таблица П.4).</p>						

Таблица П.4 – Множественные сравнения групп по стажу работы (критерий Бонферрони)

Зависимая переменная	(I) T_S	(J) T_S	Средняя разность (I-J)	Стандартная ошибка	p
КР4	1	2	-0,06	1,018	1,000
		3	1,93	1,179	1,000
		4	3,56*	1,226	0,045
		5	3,61*	0,938	0,002
	2	3	1,99	1,381	1,000
		4	3,63	1,421	0,123
		5	3,68*	1,183	0,025
	3	4	1,64	1,540	1,000
		5	1,69	1,323	1,000
	4	5	0,05	1,365	1,000

Продолжение таблицы П.4

Зависимая переменная	(I) T_S	(J) T_S	Средняя разность (I-J)	Стандартная ошибка	p	
MAC1	1	2	1,25	1,393	1,000	
		3	1,74	1,613	1,000	
		4	3,48	1,677	0,408	
		5	3,77*	1,284	0,041	
	2	3	0,49	1,889	1,000	
		4	2,23	1,945	1,000	
		5	2,53	1,618	1,000	
	3	4	1,74	2,108	1,000	
		5	2,04	1,811	1,000	
	4	5	0,30	1,868	1,000	
	MAC3	1	2	1,75	1,591	1,000
			3	0,24	1,842	1,000
4			2,96	1,916	1,000	
5			4,46*	1,467	0,030	
2		3	-1,51	2,159	1,000	
		4	1,21	2,222	1,000	
		5	2,71	1,849	1,000	
3		4	2,72	2,408	1,000	
		5	4,22	2,069	0,441	
4		5	1,50	2,135	1,000	
СП3		1	2	-1,98	,842	0,207
			3	-3,76*	,975	0,002
	4		-0,65	1,014	1,000	
	5		-2,80*	,776	0,005	
	2	3	-1,78	1,143	1,000	
		4	1,33	1,176	1,000	
		5	-0,82	,979	1,000	
	3	4	3,11	1,275	0,165	
		5	0,96	1,095	1,000	
	4	5	-2,15	1,130	0,600	
	СП4	1	2	-1,08	0,819	1,000
			3	-2,31	0,949	0,166
4			0,92	0,986	1,000	
5			-1,03	0,755	1,000	
2		3	-1,23	1,111	1,000	
		4	2,00	1,144	0,835	
		5	0,05	0,952	1,000	
3		4	3,23	1,240	0,107	
		5	1,28	1,065	1,000	
4		5	-1,95	1,099	0,791	
Примечания						
1 Основаны на наблюдаемых средних; средний квадрат ошибки равен 8,512.						
2 p – значимость различий между группами; значения p, меньшие 0,05, выделены полужирным шрифтом; обозначения свойств актеров – как в таблице П.2.						
* Средняя разность значима на уровне $p < 0,05$.						

Таблица П.5 – Описательная статистика для групп по стажу работы

ПН	Группа	Мин	Макс	СрЗн	СтОт	Асимметрия		Экссесс	
						Стат	СОш	Стат	СОш
КР4	1	2	17	10,56	3,53	-0,38	0,67	-0,37	0,34
	2	2	14	10,63	3,44	1,39	1,09	-1,24	0,56
	3	5	25	8,64	2,91	0,92	1,28	0,98	0,66
	4	2	14	7,00	4,55	-1,54	1,33	0,49	0,69
	5	1	13	6,95	3,32	-0,31	0,99	-0,15	0,51
МАС1	1	14	31	22,38	4,18	-0,73	0,67	-0,04	0,34
	2	14	29	21,13	4,79	-1,18	1,09	0,10	0,56
	3	13	27	20,64	5,30	-1,84	1,28	-0,04	0,66
	4	10	29	18,90	5,49	0,44	1,33	0,47	0,69
	5	9	30	18,60	5,68	-0,79	0,99	0,11	0,51
МАС3	1	9	32	20,06	4,27	1,19	0,67	0,45	0,34
	2	2	28	18,31	7,16	0,10	1,09	-0,60	0,56
	3	10	27	19,82	5,27	-0,61	1,28	-0,45	0,66
	4	3	27	17,10	6,76	1,14	1,33	-0,71	0,69
	5	4	28	15,60	6,10	-0,10	0,99	0,41	0,51
СПЗ	1	5	19	12,15	2,98	0,06	0,67	0,00	0,34
	2	10	18	14,13	2,42	-0,77	1,09	-0,07	0,56
	3	12	19	15,91	2,51	-1,33	1,28	0,03	0,66
	4	10	17	12,80	2,35	-0,65	1,33	0,75	0,69
	5	7	21	14,95	3,50	0,05	0,99	-0,35	0,51

Примечания
1 ПН – переменная, Группа – группы актеров, выделенные по стажу работы (1 – 48 чел.; 2 – 16 чел., 3 – 11 чел.; 4 – 10 чел., 5 – 20 чел.); Мин – минимум, Макс – максимум, СрЗн – среднее значение, СтОт – стандартное отклонение, Стат – статистика, СОш – стандартная ошибка.
2 Описательная статистика приведена только для переменных, по которым выявлены достоверные различия между группами по стажу работы.
3 КР4 – воображение, МАС1 – мотивация к престижу, МАС3 – мотивация к достижению целей, СПЗ – самоконтроль.

Таблица П.6 – Корреляции Спирмена для стажа работы

		КР4	МАС1	МАС3	СПЗ
Т_S	rho	-0,381**	-0,286**	-0,284**	0,341**
	p	0,000	0,003	0,005	0,000

Примечания
1 Корреляции получены на выборке актеров объемом 105 чел.
2 rho – коэффициент ранговой корреляции Спирмена, p – двухсторонняя значимость.
3 Показаны только статистически значимые корреляции (p < 0,05).
4 КР4 – воображение, МАС1 – мотивация к престижу, МАС3 – мотивация к достижению целей, СПЗ – самоконтроль.

* Корреляция значима на уровне 0,05.
** Корреляция значима на уровне 0,01.

Таблица П.7 – Сравнение средних значений для групп актеров и студентов

ПН	Группа	СрЗн	СтОт	Критерий Ливиня		Критерий Стьюдента		
				F	p	T	df	p
КР1	Act	14,52	4,686	0,649	0,421	-0,146	179	0,884
	Stud	14,63	5,068					
КР2	Act	13,12	4,645	1,590	0,209	-0,487	179	0,627
	Stud	13,50	5,154					
КР3	Act	13,21	4,275	0,003	0,957	-0,675	179	0,501
	Stud	13,69	4,557					
КР4	Act	9,10	4,033	1,572	0,212	-2,252	179	0,026
	Stud	10,54	3,489					
КРО	Act	50,10	13,852	1,180	0,279	-0,986	179	0,326
	Stud	52,40	15,123					
МАС1	Act	20,92	4,921	2,851	0,093	-2,115	179	0,036
	Stud	22,56	4,118					
МАС2	Act	16,61	3,738	1,758	0,187	0,025	179	0,980
	Stud	16,60	4,394					
МАС3	Act	18,24	5,531	4,178	0,042	-2,397	115,290	0,018
	Stud	20,13	4,490					
РФ1	Act	78,23	10,326	4,413	0,037	,479	124,633	0,633
	Stud	77,56	7,752					
ЛК_Э	Act	11,50	3,804	1,852	0,175	1,188	179	0,237
	Stud	10,79	3,139					
ЛК_И	Act	11,38	3,786	1,280	0,259	-2,075	179	0,039
	Stud	12,62	3,188					
В1	Act	13,37	4,857	2,522	0,114	-0,015	179	0,988
	Stud	13,38	5,445					
СП1	Act	9,38	2,810	0,339	0,561	-0,051	179	0,960
	Stud	9,40	3,076					
СП2	Act	9,41	2,783	,424	0,516	0,543	179	0,588
	Stud	9,15	3,115					
СП3	Act	13,23	2,999	0,129	0,720	2,487	179	0,014
	Stud	12,00	3,061					
СП4	Act	11,21	2,978	0,019	0,890	2,076	179	0,039
	Stud	10,19	2,990					
СП5	Act	7,86	2,221	0,810	0,369	1,225	179	0,222
	Stud	7,40	2,387					
СП6	Act	11,64	3,897	0,004	0,949	0,211	179	0,833
	Stud	11,50	3,928					
СП7	Act	11,95	3,182	0,130	0,719	0,832	179	0,407
	Stud	11,52	3,172					
СП8	Act	14,40	3,840	0,007	0,932	-0,306	179	0,760
	Stud	14,60	3,846					

Примечания

1 Группы: Act – актеры (129 чел.), Stud – студенты театральных вузов (52 чел.).

2 Остальные обозначения – как в таблице П.2.

* рассчитано, с учетом результатов по критерию Ливиня, для случая, когда не предполагается равенство дисперсий.

Приложение Р

Анализ влияния гендерных различий

Таблица Р.1 – Сравнение средних значений для групп по полу

ПН	Группа	СрЗн	СтОт	Критерий Ливиня		Критерий Стьюдента		
				F	p	T	df	p
КР1	Ж	14,154	4,9956	0,021	0,885	-0,608	90	0,544
	М	14,800	5,1201					
КР2	Ж	12,885	5,0977	0,728	0,396	-0,810	90	0,420
	М	13,700	4,3394					
КР3	Ж	13,250	4,0867	0,054	0,817	-0,480	90	0,632
	М	13,675	4,3641					
КР4	Ж	8,942	3,8776	0,011	0,917	-1,193	90	0,236
	М	9,925	3,9703					
КРО	Ж	49,423	13,7973	0,044	0,834	-0,992	90	0,324
	М	52,375	14,6107					
МАС1	Ж	21,308	4,9131	0,100	0,753	0,898	90	0,372
	М	20,350	5,2699					
МАС2	Ж	17,865	3,4187	0,990	0,322	3,533	90	0,001
	М	15,275	3,5733					
МАС3	Ж	18,404	6,6517	1,973	0,164	-0,478	90	0,634
	М	19,000	4,8305					
РФ1	Ж	80,442	8,8482	1,617	0,207	0,488	90	0,627
	М	79,475	10,1425					
ЛК_Э	Ж	11,135	4,2056	1,147	0,287	0,471	90	0,639
	М	10,750	3,4250					
ЛК_И	Ж	11,596	4,0837	0,797	0,374	-0,814	90	0,418
	М	12,250	3,4400					
В1	Ж	13,558	4,6078	1,077	0,302	0,203	90	0,840
	М	13,350	5,1915					
СП1	Ж	9,481	2,7759	0,950	0,332	0,129	90	0,898
	М	9,400	3,2249					
СП2	Ж	9,442	2,7326	0,287	0,593	-0,865	90	0,389
	М	9,975	3,1662					
СП3	Ж	13,673	3,5464	1,754	0,189	0,823	90	0,413
	М	13,100	2,9768					
СП4	Ж	11,404	2,6954	0,250	0,618	1,077	90	0,284
	М	10,750	3,1194					
СП5	Ж	7,904	2,1444	0,090	0,765	0,495	90	0,622
	М	7,675	2,2689					
СП6	Ж	11,346	3,7253	0,470	0,495	-1,076	90	0,285
	М	12,250	4,3190					
СП7	Ж	12,173	2,8541	5,173	0,025	0,533*	72,075*	0,596*
	М	11,800	3,6529					

Продолжение таблицы Р.1

ПН	Группа	СрЗн	СтОт	Критерий Ливиня		Критерий Стьюдента		
				F	p	t	df	p
СП8	Ж	14,885	3,9241	0,005	0,944	0,580	90	0,564
	М	14,400	4,0434					
<p>Примечания</p> <p>1 Группы по полу: Ж – женщины (52 чел.), М – мужчины (40 чел.).</p> <p>2 СрЗн – среднее значение, СтОт – стандартное отклонение.</p> <p>3 Критерий Ливиня – критерий равенства дисперсий в группах; Критерий Стьюдента – t-критерий Стьюдента для сравнения средних в двух независимых выборках.</p> <p>4 Показатели креативности: КР1 – готовность к риску, КР2 – любознательность, КР3 – сложность, КР4 – воображение, КРО – общая выраженность креативности.</p> <p>5 Показатели трудовой мотивации: МАС1 – мотивация к престижу, МАС2 – мотивация к соперничеству, МАС3 – мотивация к достижению целей.</p> <p>6 РФ1 – уровень рефлексивности.</p> <p>7 Показатели локуса контроля: ЛК_Э – экстернальность, ЛК_И – интернальность.</p> <p>8 В1 – эмоциональная возбудимость.</p> <p>9 Копинг-стратегии: СП1 – конфронтация, СП2 – дистанцирование, СП3 – самоконтроль, СП4 – поиск социальной поддержки, СП5 – принятие ответственности, СП6 – избегание, СП7 – планирование решения проблем, СП8 – позитивная оценка.</p> <p>* рассчитано, с учетом результатов по критерию Ливиня, для случая, когда не предполагается равенство дисперсий.</p>								

Таблица Р.2 – Таблица сопряженности Пол * Уровень эффективности

		Уровень эффективности			Всего	Критерий хи-квадрат		
		низкий	средний	высокий		Значение	df	p
Пол	Ж	15 (28,8%)	19 (36,5%)	18 (34,6%)	52 (100,0%)	0,473	2	0,790
	М	9 (22,5%)	16 (40,0%)	15 (37,5%)	40 (100,0%)			
	Всего	24 (26,1%)	35 (38,0%)	33 (35,9%)	92 (100,0%)			
<p>Примечания</p> <p>1 df – количество степеней свободы.</p> <p>2 p – асимптотический двухсторонний уровень статистической значимости.</p>								

Приложение С

Анализ кросс-культурных различий

Таблица С.1 – Таблица сопряженности SF1* Rez

		Уровень эффективности (Rez)			Всего	Критерий хи-квадрат		
		низкий	средний	высокий		Значение	df	p
SF1	Москва	8 (23,5%)	20 (58,8%)	6 (17,6%)	34 (100,0%)	13,074	6	0,042
	Минск	8 (33,3%)	8 (33,3%)	8 (33,3%)	24 (100,0%)			
	Махачкала	4 (16,7%)	10 (41,7%)	10 (41,7%)	24 (100,0%)			
	Ярославль	12 (35,3%)	7 (20,6%)	15 (44,1%)	34 (100,0%)			
	Всего	32 (27,6%)	45 (38,8%)	39 (33,6%)	116 (100,0%)			
<p>Примечания</p> <p>1 df – количество степеней свободы, p – асимптотический двухсторонний уровень статистической значимости.</p> <p>2 SF1 – фактор кросскультурных различий; группы по SF1: Москва (34 чел.), Минск (24 чел.), Махачкала (24 чел.), Ярославль (34 чел.).</p> <p>3 Rez – уровень эффективности профессиональной деятельности; группы по Rez: Низкий (32 чел.), Средний (45 чел.), Высокий (39 чел.).</p>								

Таблица С.2 – Многомерный критерий След Пиллаи (Pillai's Trace)

Эффект	След Пиллаи					
	Значение	F	df гипотезы	Ошибка df	Значимость	Частичная эта-квадрат
SF1	1,079	2,668	60,000	285,000	0,000	0,360
<p>Примечания</p> <p>1 SF1 – фактор кросс-культурных различий, df – количество степеней свободы.</p> <p>2 Структура: Свободный член + SF1.</p>						

Таблица С.3 – Критерии межгрупповых эффектов

Зависимая переменная	Сумма квадратов типа III	df	Средний квадрат	F	p	Частичная эта-квадрат
KP1	55,931	3	18,644	0,852	0,468	0,022
KP2	121,185	3	40,395	1,846	0,143	0,047
KP3	63,879	3	21,293	1,176	0,322	0,031
KP4	197,317	3	65,772	4,341	0,006	0,104
KP0	1193,141	3	397,714	2,040	0,112	0,052
MAC1	196,721	3	65,574	2,790	0,044	0,070
MAC2	29,260	3	9,753	0,667	0,574	0,018

Продолжение таблицы С.3

Зависимая переменная	Сумма квадратов типа III	df	Средний квадрат	F	p	Частичная эта-квадрат
МАС3	565,501	3	188,500	7,152	0,000	0,161
РФ1	939,965	3	313,322	3,070	0,031	0,076
ЛК_Э	162,746	3	54,249	4,108	0,008	0,099
ЛК_И	190,141	3	63,380	5,005	0,003	0,118
В1	98,956	3	32,985	1,483	0,223	0,038
СП1	30,754	3	10,251	1,205	0,311	0,031
СП2	53,298	3	17,766	2,332	0,078	0,059
СП3	199,370	3	66,457	8,893	0,000	0,192
СП4	63,828	3	21,276	2,472	0,065	0,062
СП5	6,611	3	2,204	0,436	0,728	0,012
СП6	81,798	3	27,266	1,750	0,161	0,045
СП7	74,698	3	24,899	2,645	0,053	0,066
СП8	101,737	3	33,912	2,405	0,071	0,061

Примечания
1 Источник – SF1 (фактор кросс-культурных различий).
2 df – количество степеней свободы, p – статистическая значимость.
3 Показатели креативности: КР1 – готовность к риску, КР2 – любознательность, КР3 – сложность, КР4 – воображение, КРО – общая выраженность креативности.
4 Показатели трудовой мотивации: МАС1 – мотивация к престижу, МАС2 – мотивация к соперничеству, МАС3 – мотивация к достижению целей.
5 РФ1 – уровень рефлексивности, В1 – эмоциональная возбудимость.
6 Показатели локуса контроля: ЛК_Э – экстернальность, ЛК_И – интернальность.
7 Копинг-стратегии: СП1 – конфронтация, СП2 – дистанцирование, СП3 – самоконтроль, СП4 – поиск социальной поддержки, СП5 – принятие ответственности, СП6 – избегание, СП7 – планирование решения проблем, СП8 – позитивная оценка.
8 Значения p, меньше 0,05, выделены полужирным шрифтом.

Таблица С.4 – Множественные сравнения (критерий Шеффе)

Зависимая переменная	(I) Эффективность	(J) Эффективность	Средняя разность (I-J)	Стандартная ошибка	p
КР4	Москва	Минск	0,13	1,038	0,999
		Махачкала	-0,87	1,038	0,874
		Ярославль	-2,97*	0,944	0,023
	Минск	Махачкала	-1,00	1,124	0,851
		Ярославль	-3,11*	1,038	0,034
	Махачкала	Ярославль	-2,11	1,038	0,255
МАС1	Москва	Минск	-1,41	1,292	0,756
		Махачкала	-1,83	1,292	0,575
		Ярославль	-3,38*	1,176	0,046
	Минск	Махачкала	-0,42	1,399	0,993
		Ярославль	-1,97	1,292	0,509
	Махачкала	Ярославль	-1,56	1,292	0,695

Продолжение таблицы С.4

Зависимая переменная	(I) Эффективность	(J) Эффективность	Средняя разность (I-J)	Стандартная ошибка	p
МАС3	Москва	Минск	-0,82	1,369	0,948
		Махачкала	-3,82	1,369	0,056
		Ярославль	-5,18*	1,245	0,001
	Минск	Махачкала	-3,00	1,482	0,257
		Ярославль	-4,35*	1,369	0,021
	Махачкала	Ярославль	-1,35	1,369	0,807
РФ1	Москва	Минск	5,14	2,693	0,308
		Махачкала	-3,52	2,693	0,635
		Ярославль	-0,56	2,450	0,997
	Минск	Махачкала	-8,67*	2,916	0,036
		Ярославль	-5,70	2,693	0,220
	Махачкала	Ярославль	2,97	2,693	0,750
ЛК_Э	Москва	Минск	-1,11	0,969	0,726
		Махачкала	1,06	0,969	0,756
		Ярославль	2,09	0,881	0,139
	Минск	Махачкала	2,17	1,049	0,240
		Ярославль	3,20*	0,969	0,015
	Махачкала	Ярославль	1,03	0,969	0,769
ЛК_И	Москва	Минск	0,78	0,949	0,878
		Махачкала	-1,47	0,949	0,497
		Ярославль	-2,50*	0,863	0,043
	Минск	Махачкала	-2,25	1,027	0,194
		Ярославль	-3,28*	0,949	0,010
	Махачкала	Ярославль	-1,03	0,949	0,757
СП3	Москва	Минск	1,25	0,729	0,401
		Махачкала	-1,58	0,729	0,202
		Ярославль	1,97*	0,663	0,036
	Минск	Махачкала	-2,83*	0,789	0,007
		Ярославль	,72	0,729	0,810
	Махачкала	Ярославль	3,55*	0,729	0,000
Примечания					
1 Основаны на наблюдаемых средних; погрешность (средний квадрат ошибки) равна 7,473.					
2 Сравнимые группы – подгруппы актеров, выделенные по фактору культурных различий: Москва (34 чел.), Минск (24 чел.), Махачкала (24 чел.), Ярославль (34 чел.); p – статистическая значимость различий между группами.					
3 КР4 – воображение, МАС1 – мотивация к престижу, МАС3 – мотивация к достижению целей, РФ1 – уровень рефлексивности, ЛК_Э – экстернальность локуса контроля, ЛК_И – интернальность локуса контроля, СП3 – самоконтроль.					
4 Значения p, меньшие 0,05, выделены полужирным шрифтом.					
* Средняя разность значима на уровне $p < 0,05$.					

Таблица С.5 – Описательная статистика

ПН	Группа	Мин	Макс	СрЗн	СтОт	Асимметрия		Экцесс	
						Стат	СОш	Стат	СОш
КР4	Москва	1	14	8,18	3,42	-0,33	0,40	-0,67	0,79
	Минск	0	17	8,04	4,81	0,23	0,47	-0,67	0,92
	Махачкала	1	15	9,04	3,87	-0,35	0,47	-0,55	0,92
	Ярославль	2	17	11,15	3,63	-0,55	0,40	-0,22	0,79
МАС1	Москва	11	29	19,38	4,59	0,02	0,40	-0,81	0,79
	Минск	13	29	20,79	4,76	0,28	0,47	-0,94	0,92
	Махачкала	9	29	21,21	6,11	-0,55	0,47	-0,88	0,92
	Ярославль	14	31	22,76	4,12	-0,00	0,40	-0,69	0,79
МАС3	Москва	2	26	15,68	5,44	-0,51	0,40	0,20	0,79
	Минск	9	23	16,50	4,50	-0,05	0,47	-1,30	0,92
	Махачкала	3	28	19,50	6,37	-0,72	0,47	0,18	0,92
	Ярославль	14	32	20,85	4,19	0,91	0,40	0,65	0,79
РФ1	Москва	56	98	78,06	9,55	0,01	0,40	-0,33	0,79
	Минск	48	96	72,92	12,93	-0,31	0,47	-0,57	0,92
	Махачкала	55	96	81,58	10,43	-0,79	0,47	0,52	0,92
	Ярославль	59	94	78,62	7,92	-0,53	0,40	0,39	0,79
ЛК_Э	Москва	4	21	12,26	4,41	-0,24	0,40	-0,26	0,79
	Минск	8	20	13,38	3,19	0,23	0,47	-0,29	0,92
	Махачкала	6	21	11,21	3,59	1,09	0,47	1,17	0,92
	Ярославль	4	18	10,18	3,06	0,37	0,40	0,03	0,79
ЛК_И	Москва	2	19	10,32	4,16	0,17	0,40	-0,09	0,79
	Минск	3	16	9,54	3,39	0,04	0,47	-0,21	0,92
	Махачкала	2	17	11,79	3,45	-1,06	0,47	1,57	0,92
	Ярославль	5	19	12,82	3,06	-0,37	0,40	0,03	0,79
СПЗ	Москва	7	19	13,59	2,72	0,13	0,40	0,07	0,79
	Минск	9	16	12,33	1,76	0,28	0,47	-0,43	0,92
	Махачкала	10	21	15,17	2,94	0,01	0,47	-0,40	0,92
	Ярославль	5	19	11,62	3,12	0,19	0,40	0,06	0,79

Примечания

1 Группа – группы актеров, выделенные по фактору кросс-культурных различий: Москва (34 чел.), Минск (24 чел.), Махачкала (24 чел.), Ярославль (34 чел.).

2 ПН – переменная, Мин – минимум, Макс – максимум, СрЗн – среднее значение, СтОт – стандартное отклонение, Стат – статистика, СОш – стандартная ошибка.

3 КР4 – воображение, МАС1 – мотивация к престижу, МАС3 – мотивация к достижению целей, РФ1 – уровень рефлексивности, ЛК_Э – экстернальность локуса контроля, ЛК_И – интернальность локуса контроля, СПЗ – копинг-стратегия «Самоконтроль».