

ляют друг с другом достаточно серьезные виды деятельности. Поэтому важно помочь найти адекватные способы коммуникации, свойственные данной организации.

Гештальт-подход, называемый часто «искусством контакта», позволяет отойти от обучения технологическим приемам «коммуникации», что зачастую выливается в обучение навыкам манипулирования людьми. Потребность в коммуникации развивается только при наличии благоприятных условий, которые формируются различными способами в Гештальт-подходе. Поэтому здесь так велика роль установления доверительных отношений.

При работе с организацией в Гештальт-подходе нет стандартов. Метафоры, образы гораздо продуктивнее, чем просто обсуждение того, что происходит в организации. Например, можно долго обсуждать причины низкой производительности труда, можно формировать профессиональные навыки, а можно попросить отстающих в метафорической форме представить свою группу. Осознание образа позволяет найти резервы, говоря языком Гештальта «творчески приспособиться» и понять те внутренние механизмы, которые провоцируют повторение стереотипного поведения и принять ответственность за функционирование группы.

Литература

1. Гингер С. Что такое Гештальт? СПб., 1996.
2. Сартр Ж.П. Экзистенциализм – это гуманизм // Сумерки богов. М., 1989.

Рогов Е.И.

Проблемы общественной детерминации профессионального развития персонала

Профессиональная деятельность является неотъемлемой частью жизни практически любого трудоспособного человека. Независимо от её содержания, уровня требований, предъявляемых к работнику, степени сложности и ответственности, квалифицированности, профессиональная деятельность определяет жизненный стиль, отражая и формируя систему субъективных ценностей человека, ближайшие и более отдалённые карьерные перспективы. Немаловажную роль здесь также играет общество, которое определяет отношение личности к разнообразным объектам и видам

деятельности. Формирование различных структур сознания личности, в том числе и профессиональных представлений и установок, в достаточно большой степени детерминировано теми социально-экономическими условиями, в которых она осуществляет свою жизнедеятельность. Поэтому, когда преобразуется общество, профессиональные представления личности и различных социальных групп в целом закономерно трансформируются. В условиях преобразования общества появляются новые социальные нормы и ценности, правила и образцы организационного поведения, преобразовываются социальные представления, ожидания и идеалы, на которые личность и различные профессиональные группы начинают ориентироваться, по-другому их оценивать.

Современная моноцентрическая организация глобального сообщества породила целый ряд социокультурных противоречий, которые не могли не отразиться на представлениях работников о производственной деятельности. Так, одним из обстоятельств, обеспечивающих стабильность и безопасность любой социальной системы, являются признаваемые всеми участниками социального взаимодействия культурные стандарты и образцы поведения, общепринятые культурные нормы и правила ведения политики на всех ее уровнях. Анализируя происходящие сегодня в мировом масштабе события (экономические, политические и др.), ученые все чаще приходят к выводу, что современная глобализация предстает не просто формой становления нового мирового порядка, но и этапом колонизации мира и установления господства единственного, наиболее развитого, государства [3].

Как известно, деятельность в колонии существенно отличается от деятельности в метрополии. Профессиональную деятельность человека не есть некое автономное образование, ее невозможно рассматривать в отрыве от других видов деятельности, которые реализуются в рамках того или иного образа жизни. В данном случае колонизация проявляется в «американизации» личности современного профессионала путем вовлечения его в систему культурных образцов и жизненных стандартов, принятых в США (высокий уровень индивидуального потребления, свобода перемещения, приоритет личности над обществом, свобода вероисповедания, ориентация на личный успех любой ценой). За относительно небольшой период своего существования, подчеркивает И.Валлерстайн, США смогли создать достаточно привлекательный образ страны не толь-

ко для собственных граждан, постоянно проживающих там, но и для тех, кто живет за ее пределами. Речь идет о притягательности, прежде всего, демократических принципов американского общества, возможностей личной свободы, социальной мобильности, открытости и гуманности, ценностях семьи, авторитете в данной культуре международных институтов, престиже образования, характере внешней политики, отношении к инакомыслящим [2]. Соответственно, на профессиональных ценностях, представлениях работников о своем труде не могут не отразиться «ценности глобального общества» [4], среди которых выделяют толерантность, согласие, открытость межгосударственному партнерству, культурному обмену, готовность к совместному решению встающих перед обществом проблем

Однако, внедрение либеральных ценностей, не всегда воспринимается менталитетом российских работников, так как существующие различия между Россией и Западом по ряду аспектов носят принципиальный характер. На своеобразие и уникальность России неоднократно указывала К.А. Абульханова, подчеркивая, что российскому историческому чувству братства и реальности современных отношений, по-видимому, ближе принцип партнёрства, предполагающий не индивидуалистическую основу, а индивидуально-совместную кооперацию [1].

Отличие западной и русской цивилизаций определяется их разными приоритетами духовного и материального богатства. В современной России ключевой показатель социальной стратификации – соотношение богатства и бедности. Здесь сошлись в одной точке три важных обстоятельства. Во-первых, наша страна по соотношению доходов 10 % самых богатых и 10 % самых бедных групп населения превзошла мировой критический показатель. Во-вторых, такой показатель возник всего за несколько лет. В-третьих, в восприятии усиливающегося социального неравенства характерен контраст между уравнительными традициями, прочно укоренившимися в массовом сознании, и насаждаемыми сегодня формами и методами обогащения.

Тенденция социально-экономического расслоения отражается в соотношении степени распространения традиционных, коллективистских, и инновационных, индивидуалистических ценностей. В период системных реформ 1990-х гг. коллективистские и нематериальные ценности, которые доминировали в дореволюционной и советской России, были в значитель-

ной степени потеснены ценностями индивидуализма и материальной выгоды. Эти перемены вызвали духовный кризис социума и размывание нравственных и профессиональных ориентиров.

Эгалитарность уступила место признанию нормативности социального неравенства. Но немногие россияне признают в качестве основания социальной дифференциации личные способности, талант и профессионализм. Основное большинство склоняется к оправданию социального неравенства изначально неравными стартовыми условиями: близостью или принадлежностью властным структурам, наличию связей с нужными людьми, аскриптивными характеристиками.

Сравнивая разные типы личностей, фактически совпавшие с социально-психологическими или даже психологическими характеристиками страт (предприниматели, интеллигенция (учёные и студенты), рабочие и пенсионеры), К.А. Абульханова пришла к выводу, что поляризация российского общества произошла по степени адаптированности к произошедшим в обществе изменениям [1]. Адаптированность в данном случае понимается, во-первых, как участие или неучастие в осуществлении самих этих изменений. Во-вторых, она проявляется в собственно личностной активности или пассивности, которая, в свою очередь, зависит от активности или пассивности сознания, возможности выдвижения целей, интерпретации себя лишь как участника или субъекта происходящего. В-третьих, верность старым ценностям, пассивность социального мышления не даёт определённой части общества понять смысл происходящего, утрачивается переживание смысла собственной жизни.

Системные преобразования обесценили служебный характер труда и декларировали его замену на наемный (рыночный) тип труда, необходимыми элементами которого в масштабах общества являются конкурентоспособность, неполная занятость, безработица, инициативность работника в трудоустройстве, рискованность, денежный характер вознаграждения. Реорганизация социальных отношений привела к столкновению культурных (ценностных) взаимодействий и социальных отношений. Престиж профессии стал определяться почти исключительно критерием доходности, оттесняя на задний план социальную значимость. Изменение смыслов трудовой активности, предпочтительных сфер труда и утверждение прагматизма создали широкую основу для манипуляции сознанием при выборе модели экономических и социальных практик.

Таким образом, можно констатировать, что изменения отношения к труду в обществе закрепились в возникшем неравенстве социальных возможностей разных профессиональных групп. Это неравенство определяется не только по материально-экономическим параметрам, но и по способности-неспособности разных групп участвовать в социальной жизни, что следует рассматривать как фактор, влияющий на профессиональное развитие работника. Поэтому можно вслед за К.А. Абульхановой сделать вывод, что в обществе произошла дифференциация по комплексу социальных представлений, в каждом из которых образовались разные смысловые и функциональные «гештальты». Именно социальные представления и индивидуальные возможности-ограничения сознания являются ведущими характеристиками социальных групп, которые следует учитывать при работе с персоналом.

Литература

1. *Абульханова К.А.* Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды. М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 1999.

2. *Валлерстайн И.* Анализ мировых систем и ситуация в современном мире. СПб., 2001.

3. *Владимиров А.* «Глобализация», война и мир третьего тысячелетия //Власть. 2001. №3.

4. *Ноде Ж.-Л.* Перед лицом неолиберализма и глобализации // Глобализация: Контуры XXI века. М., 2001. Ч. I.

Склёмина Д.М.

Молодые менеджеры на предприятии: риск или результат?

*Каждый лидер знает, что никакая теория,
программа или правительственная политика
не могут сделать предприятие успешным.*

Это могут сделать только люди.

Акио Морита

Представьте себе самый современный завод, на строительство и оснащение которого потрачены десятки миллионов долларов. Установлено новейшее оборудование, отлажены все линии и системы, закуплено сырье и даже есть клиенты – все, казалось бы сделано. Но если нет людей, кото-