

Рефлексивная технология в миграционной составляющей жизни общества

Найденов М.И.

Введение понятия миграционная составляющая жизни общества

Миграция – сложный многоаспектный процесс, для понимания которого важно учитывать его социально-психологическую сторону. Понимаемая в широком смысле, миграция является частью повседневной жизни социума, в связи с чем возможно говорить об этой проблемной области как о миграционной составляющей жизни общества. Многообразие проблемы миграции охватывает и вопросы адаптации к новому социуму (в том числе аспекты идентичности, приводящие либо к ассимиляции мигрантов, либо к организации колоний), и вопросы определенной защиты коренного населения от экспансии культурных радикалов мигрантов при достаточно массовых передвижениях, и многие другие вопросы.

Традиционно миграция рассматривается в рамках проблемы изменения места жительства при смене страны проживания, поскольку именно в этом контексте в явном виде проявляются все сложности адаптации к новой социальной среде, другому языку, иной культуре. Вместе с тем, целесообразно, на наш взгляд, рассмотреть проблему шире, включив в нее так называемую внутреннюю миграцию – перемещение масс в пределах одной страны. Проблемы адаптации в этом варианте могут быть менее остро выраженными, но при этом региональные (да порой и местные) отличия в культуре (преобладающем дискурсе сообщества, нормах и традициях) порой оказываются столь значительными, что позволяют рассмотреть психологическую и социально-психологическую феноменологию миграции с точки зрения общих ее механизмов.

Миграция является проблемной областью, требующей принципиально многоотраслевого подхода. Феномен миграции как психологическое и социальное явление системы отношений как бы размыт, растянут в континууме жизни во множестве ее повседневных проявлений. В связи с этим адекватная методология изучения миграционных процессов должна быть рефлексивно-синтетической: в рамках изучения других предметов может быть накоплен опыт, осмысление которого под иным углом зрения открывает новый пласт знаний и новые возможности влияния, управления ситуацией миграции. Такую методологию фильтрации, теоретического извлечения из опыта изучения психологических механизмов (и практики внедрения рефлексивных технологий) всего ценного для понимания социальной психологии миграции мы и предлагаем реализовать в рамках данной работы.

Модель миграции как ситуации сложнокоординированности

Человек как объект исследования в изучении социально-психологического аспекта проблемы миграции может быть достаточно удобно рассмотрен сквозь призму рефлексивной концепции. Основные постулаты данного подхода заключаются в следующем: в жизни любого человека хотя бы раз возникает проблемно-конфликтная ситуация, субъективно переживаемая как диспропорция между требованиями социума (например, задачами, которые необходимо решить) и актуальными возможностями индивида соответствовать этим требованиям. Эмоциональная окраска проблемно-конфликтной ситуации¹ (ПКС), возникающей из-за такой диспропорции, может быть негативной, характеризующейся угнетением интеллектуальных, личностных и коммуникативных процессов субъектов. С другой стороны, эти переживания (проблемность и конфликтность) могут, входя в резонанс, превращаться в источник и ресурс решения проблемы. Ключевым концептом в рамках групп-рефлексивного подхода – самоопределение (персональное, групповое, межгрупповое) относительно потребности, которая вынуждает человека прибегать к актуализации его личностных сил как фактора более высоких достижений.

Проблема смены территории проживания – это так же есть форма удовлетворения потребности (в образовании, статусе, определенном способе экономической жизни, развитии этических, демократических основ) или, соответственно, признак неудовлетворенности какой-либо потребности. Вопрос же принятия решения о миграции есть вопрос самоопределения. Однако с момента принятия решения о миграции человек входит в целую систему самоопределений, которые не могут быть спланированы заранее. Необходимость этих самоопределений есть следствие ранее принятого решения о миграции. Случается, личность не может адекватно совершить логичные самоопределения в ответ на проблематизации, выдвигаемые самой процедурой миграционного процесса, а также культурными, территориально-социальными требованиями. В некоторых случаях это есть следствие неготовности самой личности, в других – отсутствия адекватного дискурса у стороны, которая выдвигает требования к личности мигранта. Это проблема коммуникации, проблема адекватности языка – решаемой задаче, проблема обеспечения адаптации или снятия ПКС по каждому уровню требований.

Таким образом, проблема миграции "изнутри", в социально-психологическом плане – это, прежде всего, проблема самоопределения человека, а также проблема механизмов обеспечения эффективности координирования и согласования (действий, интересов) различных

¹ Проблемность - переживание невозможности найти способ решения предметной задачи в заданных условиях, переживание того, что "задача не решается". Конфликтность - переживание собственной неспособности найти способ решения задачи, утрата веры в собственную эффективность, переживание невозможности быть эффективным в сложившихся условиях (часто в качестве конфликтующих условий выступают другие люди).

субъектов. Мигрант вынужден координировать свои действия и жизненные решения с новым для него сообществом (сообществами), что сопровождается заключением множества формализованных и неформальных **соглашений** между субъектами разного уровня (индивидуальными, групповыми, представительскими, этнокультурными). Рассмотренная с этой точки зрения миграция является своего рода **моделью** сложнокоординированной ситуации с наличием целого ряда координационных центров и циклов. Кроме того, в принятии субъектом решения о миграции необходимым компонентом выступает взаимовлияющее межличностное общение и, в частности, те рефлексивные **образы**, которые, благодаря общению, складываются у человека **в модели** нынешнего и будущего территориального решения его жизненных проблем. Немаловажно то, что мигрант часто оказывается потенциально ущемляемой личностью, по крайней мере, в статусном отношении. С точки зрения ресурсных аспектов, занимаемая мигрантом позиция довольно часто приводит к тому, что процесс согласования интересов сокращается, становится более односторонним, вынуждая мигранта больше идти на уступки.

Разнообразие миграции и связь с институтом трудоустройства

Во всем разнообразии жизненных сценариев, приводящих к миграции, можно выделить различные типы изменения места жительства согласно доминантной целевой установке: миграция учебная, рабочая, этнического или исторического единения, избегания социальных или технологических катастроф и т.д. Учебный и рабочий типы миграции всегда были достаточно распространены в Украине. Не является исключением и советское время: за счет рабочей миграции формировалось население восточных индустриальных регионов страны (впрочем, такого рода миграция характерна также для украинцев, выезжавших в Канаду, США, Австралию, страны Европы). Преимущественно за счет рабочей и учебной миграции из сельской местности в Украине интенсивно формировалось население практически всех городов. Внутренняя социально-психологическая сторона этих миграционных процессов недостаточно изучена. Мало изученными с точки зрения социально-психологических механизмов остаются также процессы вынужденной миграции, например, переселения жителей из 30-километровой зоны Чернобыльской аварии.

В то же время, большое количество внутренних мигрантов постоянно проходят через систему рекрутинга и отбора персонала (как транснационального, так и внутринационального) во множестве специализированных агентств по найму в рамках института трудоустройства. Те же субъекты, которые являются мигрантами при изучении их в рамках проблемной области миграции, являются опантами или аппликантами (претендентами на вакансии) при решении проблемы трудоустройства. Психологические же механизмы, характеризующие

людей как субъектов своего жизненного пути, являются едиными в этих различных контекстах изучения и общественной практики. В связи с этим нами предпринимается попытка опосредованного анализа проблем миграции в контексте трудоустройства.

В **Институте рефлексивных исследований и специализаций**² на протяжении последнего десятилетия развернута достаточно масштабная компания по интервенции рефлексивной культуры в рынок труда Украины путем реализации проектов конкурсных отборов. Проекты типа "конкурс" являются модификацией рефлексивных тренингов-практикумов (РТП), где прагматическая задача оценивается и используется работодателем, а задача рефлексивного развития — участником конкурса. Главная методическая идея конкурса — неоднократное публичное повышение уровня трудности заданий для участников испытаний. Таким образом, ведущее назначение РТП как средства рефлексивного развития не только не исчезает при его модификации для решения проблем конкурса, но становится ярче, так как четче выделяется и личностно-социальная задача, с одной стороны, и уровень способностей - с другой.

Тема миграции не была специальным предметом изучения или специальной задачей в рамках групп-рефлексивной практики. В то же время, стандартная консалтинговая процедура учитывала эту реальность как потребность и/или условие клиента. Такой учет предполагает владение знаниями, понимание требований, определяемых территориальной спецификой, понимание особенностей стиля мышления, аспектов овладения организационной культурой. Таким образом, отсутствие стратегического заказа на соотношение потребности социума, сформулированного в договоре с ИРИС через рефлексивный предмет, не означало отсутствия готовности такой продукт предоставить. Постепенное накопление данных и их анализ позволяет сегодня показать возможности данного методологического и организационно-практического подхода для специализирующихся на проблеме миграции исследовательских центров и практикующих групп.

Ключевая характеристика субъекта в миграционном процессе

Естественно, проблемы, которые встают перед человеком, вне зависимости от того, один он мигрировал или в составе микрогруппы (семьи, друзей, знакомых), в определенной мере зависят от типа миграции. Вместе с тем, зачастую в период, предшествующий миграционному самоопределению, в переживаниях мигранта можно выделить существенный общий компонент, а именно: ***ощущение невозможности*** что-то получить, что-то решить, чего-то достичь, используя свой собственный потенциал, причем в потенциях изначальной

² ИРИС создан в 1991 году <http://My.elvisti.com/naid>, именно в рамках практических проектов ИРИС был накоплен материал для анализа, предоставленное в данной статье. Благодарим сотрудников Григоровскую, Найдыонову, Крючковенко, принимавших участие в данных проектах и сборе материала. Адрес для корреспонденции adm@iris-psy.kiev.ua

территории проживания. Потенция же новой территории предполагает наличие у субъекта замысла ее использования для собственного блага. Когда субъект физически оказывается в новом контексте, появляется ли у него уверенность, что эта новая потенция ему доступна? По всей видимости, это зависит, в том числе, от качества (точнее, субъектной глубины) подготовки к миграции. В данной работе нас интересует случай, когда ощущение мигранта не исчерпывается только переживанием фрустрации как невозможности преодолеть препятствие на пути достижения цели. Обостренное переживание невозможности часто возникает из-за осознания того, что привычное (стереотипное) решение или способ здесь, в новой ситуации, может оказаться неправильным, не подходит, более того, иногда ни в коем случае не может оказаться правильным. Этот вариант переживаний заинтересовал нас не в силу высокой частоты его проявления, а потому, что он может стать существенным как базис последующей типологизации проблем миграции.

Феномен "*ощущения собственной оголенности от стереотипов*", как представление о несоответствии опыта мигранта, осложненное социальными барьерами, требует адекватного методологического и концептуального обоснования способов оказания помощи мигрантам.

Групп-рефлексивная психология в применении к миграционному контексту (аналогичные механизмы помощи переживающему субъекту)

Долгий опыт изучения состояний невозможности, которые возникают у людей в групповом творчестве (в характерной для него проблемно-конфликтной ситуации) позволил описать рефлексивные механизмы [1], при помощи которых возможно преодолевать такие негативные переживания. Учитывая, что часто именно субъективные переживания становятся барьерами, снижающими эффективность творчества отдельного участника (и особенно группы), инструментальные и организационные подходы, реализующие рефлексивные механизмы преодоления ощущения невозможности, могут оказаться весьма перспективными для практического применения в контексте миграции.

В связи с этим, **задачи данной статьи** состоят в обосновании того, что: а) рефлексивные механизмы являются общими как для предметного интеллектуального творчества (например, при решении задач на соображение), так и при практическом решении задачи отстаивания своих интересов при заключении соглашений (например, при участии в конкурсе на занятие вакансии); б) позиция психологов может выступать дополнительным консультативным и организационным ресурсом, способствующим рефлексивному обогащению сложно координированной ситуации миграции.

Мы исходим из гипотезы, что групп-рефлексивная психология может концептуализировать миграционную составляющую жизни общества и

выступать основой ее преобразования. Предлагается проанализировать отдельные аспекты и способы групп-рефлексивной технологии для того, чтобы продемонстрировать: как именно данными средствами может обеспечиваться отражение и преобразование контекста миграции. Таким образом, мы предлагаем провести детальный анализ использования отдельных общих и специализированных инструментов, разработанных на основе концепции групповой рефлексии [2], с точки зрения потенциала их применения в контексте решения проблем миграции.

В качестве модельной мы будем рассматривать ситуацию изменения места работы. Оптимизацию процесса преодоления негативных переживаний невозможности рассмотрим на примере такой формы организации согласовательного процесса и принятия решения о заполнении вакансии как рефлексивный тренинг-практикум "Конкурс". Далее мы подвергнем анализу такой используемый в рамках технологии ТРП "Конкурс" инструмент как "Предваряющее соглашение" (ПС), раскроем его диагностический и конвенциональный потенциал в системе рефлексивного тренинг-практикума как основы сохранения субъектного статуса участника. Раскрываемое далее сравнительное исследование решения творческих задач и задачи согласования [3] как разных ситуаций переживания невозможности, обеспечивалось именно при помощи инструмента ПС. Рассмотрение механизмов творчества и согласования интересов в их единстве является важным концептуальным положением, обосновывающим целесообразность переноса методологического подхода, реализованного в рефлексивном тренинге-практикуме, в практику координации миграционных служб с учетом социально-психологических механизмов миграционного процесса.

Согласование как творческая задача – единство проявлений

Обратимся к анализу процесса согласования в сравнении с процессом решения творческой задачи. Это потребует более подробного рассмотрения структуры ПС как документа, который используется для моделирования согласовательного процесса, и собственно, для действительного получения согласия как важной составляющей рефлексивной технологии. (Следует специально оговориться, что, в отличие от большинства случаев изучения процесса решения творческих задач, исследование процессов согласования не являлось лабораторным, а проводилось "в поле").

Согласование выступает этапом, предваряющим проведение рефлексивного тренинга-практикума, и выполняет, таким образом, функции, традиционно присущие предварительному соглашению, заключаемому с испытуемым перед участием в эксперименте (защита чести и достоинства, регулирование этических споров и т.д.). Кроме этой – информирующей и защитной – функции ПС выполняет диагностическую и конвенциональную функции.

Поскольку **заказчиком** в наших мероприятиях выступает либо организация, либо сам человек, то отдельный участник как персона очень редко может сформулировать заказ рефлексивно, на уровне определения **механизмов**³. Как правило, заказ формулируется на уровне задач, через постановку заданий, а еще чаще – через описание проблем. Инструмент ПС позволяет сделать клиента со-автором на уровне психологического механизма воздействия: в ходе подписания соглашения производится совместное с клиентом моделирование предстоящего события, благодаря которому клиент получает возможность как бы "подсмотреть" и затем осознать действующие механизмы. В силу наделения ПС диагностической функцией в него включена открытая конвенциональная часть. В ПС как договор введен специальный пункт, открывающий клиенту возможности для формулирования дополнительных заказов к исполнителю, помимо тех, что оговорены рамочным финансовым документом (контрактом, договором на проведение РТП). Именно эти дополнительные заказы являются качественными инструментами для проблематизации клиентов на осознание механизмов, которые будут внедряться исполнителем во взаимодействии с аудиторией.

Естественно, для создания как тонкого, так и "ударно адреналинового" настроения отдельных участников и группы в целом на предстоящую работу (имеющую обязательный статус новизны, трудности, противоречивости) необходим учет тренерами их действительных, а не декларативных ценностей (ролей, статусов, прав, норм взаимодействия).⁴ Планируемый результат в заказанном руководством организации мероприятии с привлечением внешней группы специалистов предполагает возможность преобразований в организации. Направление этих преобразований определяется, в том числе, на основе принятия каждым участником заказа, сформулированного руководством, как своего личного и именно по этой причине в структуре ПС необходимы форма, место дающие клиенту возможность дополнить заказ. Клиент может сделать дополнение как от себя лично, так и от имени группового субъекта, корпоративно. При этом корпоративное дополнение может быть как внутрикорпоративным (сделанным от имени бригады, отдела,

³ Рефлексивное формулирование предполагает включение в постановку цели не только формулирования цели в виде снятия проблемы или получения продукта, но и с указанием механизмов воздействия на субъектов, благодаря усилиям которых будет получен результат. Такое формулирование отличается от скрытого, манипулятивного. Ограничением рефлексивного формулирования является то, что заказчики часто не обладают компетенцией для рефлексивной постановки заказа, в этом случае этап "продажи" заказа с необходимостью включает в себя консалтинговый блок расширения компетенции в области используемых в технологии механизмов. На наш взгляд именно такая этическая позиция позволяет в максимальной степени защитить интересы заказчика и является необходимым условием профессионального применения психологических технологий.

⁴ Конвенциональные аспекты являются областью создания зоны доверия в мероприятии, где задействованы участники с некоторым изменением (порой, в значительном диапазоне) статусов, прав, норм взаимодействия. Без права на со-заказ мероприятие "конкурса" может вызывать у участников различные подозрения (а не для того ли все это происходит, чтобы сократить нас всех окончательно?).

лаборатории, цеха), так и следствием осмысления проблемы на уровне предприятия, корпорации в целом (от имени лица стратегического).

Фактические и потенциальные субъекты, проявившиеся при подписании ПС, являются показателем освоенности потребителем полноты субъектности. Чем с более явными позициям входят в тренинг групповые и индивидуальные субъекты, тем вероятнее ожидание предметного развития заказа. Информация, полученная при подписании ПС, используется для определения характера работы в тренинге-практикуме с тем, чтобы удовлетворить дополнительные запросы. Эти запросы имеют статус дополнительных только относительно формы (способа) получения, но не как задача к исполнению и последующему отчету. Именно диапазон согласий участников с генеральной линией заказа руководства, а также согласий с нормообразующим и интеллектуальным лидерством исполнителя становится важным диагностико-прогностическим ресурсом команды исполнителя.

Ответственность исполнителя перед клиентами за ту работу, которую они заказывают в качестве соавторов замысла тренинга-практикума, является столь же полной, как и по основному договору. Именно эта ответственность предписывает, с одной стороны, отказываться от технологий шока, подобного стиля общения в тренинге, с другой - позволяет действительно контролировать конфликтность участников в совместном творческом процессе. Следствием подконтрольности ПКС является большая глубина внедрения в личность через ее со-заказ (и проявленные в этом ценности) для обеспечения большего эффекта ее мобилизации в решении предметной задачи.

Практика применения Предваряющего соглашения как эмпирическая база исследования

Несколько слов о масштабе применения инструмента ПС, который стал эмпирической базой для изучения процессов согласования. Достаточно длительное время (с 1996 года) практикуется заключение ПС как первый этап проведения тренинга-практикума, что дает возможность проанализировать более 10 тысяч случаев. Соглашения имели разную направленность, поскольку предваряли тренинги-практикумы различного типа. (Около 2 тысяч соглашений с избирателями [4] использовались как элемент групп-рефлексивной технологии в муниципальных избирательных компаниях без последующего проведения рефлексивных тренингов-практикумов).

Следует отметить, что дополнительные возможности использования ПС были подвергнуты анализу после того, как была заключена приблизительно третья часть от всего массива соглашений, выполнявших нормативную и содействующую роль в продвижении нашего консалтингового продукта - РТП. Были, в частности, обнаружены некоторые закономерности, очень близкие к феноменологии решения творческих задач учащимися и профессионалами, подростками и

взрослыми [5, 6]. Благодаря наличию в нашем опыте экспериментальных исследований политиков, изобретателей, учащихся, студентов, преподавателей, мы имеем достаточно широкую практику наблюдения за преодолением проблемно-конфликтных ситуаций. ПКС разворачивается тогда, когда люди уже попали в ситуацию, когда они на данный момент не могут дать точного, верного решения – несмотря на статус, опыт, казалось бы, высокий уровень интеллектуализма. Групп-рефлексивная технология моделирования трудности [7] предполагает, что всегда можно подобрать человеку задачу (за достаточно малое количество попыток – в нашем опыте не больше четырех), чтобы он начал решать ее так, как будто уже не может ее решить, чтобы начал переживать за свое реноме из-за того, что не справился с ее решением. Итак, фактология и феноменология двух различных процессов – взаимодействия экспериментатора и группы испытуемых (или индивида) при решении лабораторных творческих задач и взаимодействие тренера с участником в момент подписания ПС – начали опознаваться как обусловленные близкими причинами.

Общие закономерности проявления субъекта в творчестве и в согласовании

Сравнительный анализ процесса преодоления ПКС в творчестве и феноменологии заключения Предваряющего соглашения позволяет говорить о некоторых их общих закономерностях. Первая общая характеристика заключается в том, что процедура согласования так же, как и решение творческой задачи в экспериментальной ситуации, не выходит, как правило, за ***временные границы одного часа***. Любую малую творческую задачу (при условии, что инструкция не предполагает сокращения времени или какого-либо его ограничения) люди решают или не решают, отказываясь от дальнейшего поиска, приблизительно в течение часа. Точно в таких же временных рамках расположены нормативные временные границы согласовательного процесса.

Соответственно такому механизму решения творческих задач, как преодоление стереотипов и осознание латентных противоречий [8], в согласовательном процессе мы также обнаружили ***подтипы согласовательного поведения*** (стратегий согласования), производные от основных стереотипов согласования. Одни участники подписывают соглашения, не читая, демонстрируя тем самым некое пренебрежение к факту необходимости о чем-то договариваться (когда, к примеру, все равно все зависит от начальства). Другие уделяют процессу согласования чрезмерно много внимания: даже в том случае, когда участник прекрасно понимает ситуацию, он, тем не менее, считает для себя необходимым сделать какие-то выпады в адрес другой стороны и одержать для себя какие-то "победы". Естественно среди участников есть и такие те, кто использует инструмент по назначению, адекватно, во всех трех функциях, способствуя интенсификации творческих процессов. В практике

проведения согласовательного процесса используется как прием акцентирование возражений как дополнительных проблематизаций во взаимодействии. Активизация предположений может также способствовать введению участника в субъектную ответственность за предстоящий процесс через механизм самоопределения.

Использование описанных типов согласования помогает исполнителю на последующих этапах глубоко внедрять программы тренинговых преобразований, не превращая участников в объекты или технологический материал выполнения заказа (как это часто бывает при манипулятивно-технических подходах).

Для повышения эффективности следующего за подписанием Предваряющих соглашений тренинга-практикума целесообразно, чтобы индивидуальные собеседования по подписанию ПС (не имеет значения, с большой или маленькой выборкой участников) проводил каждый из тренеров, участвующих в тренинге-практикуме. Каждый участник проходит как минимум один раз через личную беседу как минимум с одним из тренеров. Причем, у каждого из тренеров есть необходимый минимум соглашений, которые он должен подписать для получения доступа к полевой работе, поскольку именно на основе группового анализа тренерами этапа подписания ПС, имеющего форму личного контакта, составляется рабочий образ аудитории. Данное требование приобретает особенно важное значение при работе с большой группой (для тренинга-практикума наиболее проработанным диапазоном является 20-100 человек), когда для создания живого и детального рабочего образа аудитории необходимо объединить большое количество рефлексивного ресурса. Этап подписания ПС необходим для получения тренерами личного опыта понимания того, какова действительно атмосфера в организации, с тем, чтобы начать в ней преобразования. Эти более точные данные, включающие неявные знания, полученные из контекста взаимодействия в согласовательном процессе, позволяют сразу выявлять то необходимое, что является ценным для рефлексивной технологии, а именно: ведущие стереотипы аудитории, их соотношения. Далее в соответствии с наличием этих стереотипов разрабатывается программа – каким путем идти, чтобы обеспечить переосмысление выявленных стереотипов. В рамках групп-рефлексивной технологии разработаны различные стратегии помощи участникам в переосмыслении стереотипов, апеллирующие к их личностной, коммуникативной обусловленности, либо опирающиеся исключительно на содержательную сторону процесса творчества и исключают любые аспекты личностного в обратных связях, благодаря сосредоточению на предмете, логике его изложения и развития.

Использование закономерностей оптимизации взаимодействия, выработанных в процессе применением ПС, может быть рекомендовано для использования специалистами, сталкивающимся со стереотипами

согласования, характерными для мигрантов, как часть развития их профессиональной компетентности в области интер-субъектного взаимодействия.

Стереотипы на стыке понимания и согласования

Отдельно хотелось бы обратить внимание на особую группу стереотипов, которые находятся на стыке понимания и согласования. Феноменология смещения процесса понимания (точки зрения другой стороны) и процесса согласования (интересов партнеров по общению) достаточно обширна и неоднократно описывалась специалистами-конфликтологами. Анализ процесса согласования в условиях применения ПС дает возможность построить модель, в которой процессы понимания и согласования являются несовпадающими вращающимися осями, задающими размерность пространству взаимодействия сторон. Это пространство может стать основой серьезной классификации причин, в силу которых группы и отдельные субъекты оказываются менее интеллектуально адекватными в реализации творческих замыслов или проведении согласования. Распространенной помехой достижения эффективности в творчестве и согласовательном процессе является то, что субъекты этих процессов на момент их осуществления занимают какие-либо позиции, играют роли или ограничены статусными отношениями (См. Таблица 1).

Для интеллектуальной работы данные факторы оказываются не всегда способствующими максимальной продуктивности, как индивида, так и группы в целом.

Нами разработан специальный комплекс процедур РТП, направленных на снятие указанных ограничений. Его применение открывает возможность не концентрироваться на том, что характерно для стихийной динамики группы - привыкании участников друг к другу, сопротивлении группы тренеру или сопротивлении микрогрупп группе, а сосредоточиться на последующем преодолении конфликта, нормировании и выходе на оптимальный уровень продуктивности. В РТП, благодаря предваряющим соглашениям и управлению процедурами, развивается динамика интеллектуального наращивания компетенции в совместном творческом процессе.

Потенциал прикладного тренинг-практикума "конкурс" и его "культурная емкость"

Наблюдение описанных аспектов согласования, проявляющихся также во взаимодействии субъектов, вовлеченных в трудовую или учебную миграцию, позволяет утверждать, что в случаях образования межкультурных групп или групп по присоединению разного социума и\или освоению иного языка, возможно повышение эффективности

работы участников над проблемой за счет внедрения элементов групп-рефлексивной технологии.

В общем виде групп-рефлексивная технология может быть описана на примере тренинга-практикума типа "конкурс". Выбор для анализа именно этого варианта тренинга-практикума обусловлен контекстом применения его в рамках трудоустройства, связанного с миграционной составляющей жизни общества. Проведение "конкурса" на объявленную вакансию с применением групп-рефлексивной технологии позволяет в широком смысле обеспечить своеобразную "культурную интервенцию рефлексии".

Интеллектуальная технология используется как конкурсная процедура для получения вакансии. Важным является не столько то, что данная технология работает сугубо в области отбора профессиональных качеств потенциальных претендентов, сколько то, что она способна в самих технологических процедурах содержать некоторое закодированное сообщение претенденту, моделирующее презентующую и транслирующую особенности культуры организации-нанимателя. Во всех тех случаях, когда организация предъявляет требования к культуре (способности опанта быть поглощенным этой культурой и\или его способности нести свою культуру), технология работает достаточно уверенно. Это обеспечивается, в частности, публичностью конкурса и особым словесным оформлением каждой конкурсной задачи. Решение сложной задачи как конкурсной в публичной ситуации стимулирует поведенческие проявления конкурсанта, осуществляющиеся "рядом" (на фоне) с остальными присутствующими в ситуации претендентами на вакансию, которые публично же конкурируют друг с другом, решая систему подготовленных заранее и открытых (появляющихся по ходу конкурса) задач. Возможность появления в ходе конкурса открытых задач обусловлена тем, что заказчик (работодатель) часто находит полезным предложить конкурсантам для решения задачи, которые нужно решить (и затем оплачивать) в будущем. При этом заказчик понимает, что цель таких задач заключается не в том, чтобы обязательно получить решение, продукт. Характер принятия задачи конкурсантом, способ его включения в решение, - являются серьезным ресурсом для моделирования поведения, проявляющего особенности опанта, для оценки его потенциала по отношению к особенностям существующей организационной культуры. В ходе решения ряда задач конкурсантами создается вполне реальная (не условная) ситуация оценки трудового ресурса. Вместе с тем, применение рефлексивных инструментов (ПС) и процедур (вопросы на понимание, круг отношения, собственно рефлексия) позволяет косвенным образом развивать отдельные аспекты культуры взаимодействия участников конкурса, то есть осуществлять интервенцию в культуру рынка труда. Участники конкурса (РТП) выходят из него обогащенными опытом осуществления рефлексии - публичного самоисследования, преодоления

конфликтности и проблемности как составляющих и творческого процесса, и конкурентно-согласовательских задач, внося в последующем данный опыт во взаимодействие с другими субъектами рынка труда. Повышение уровня обобщения по отношению к таким косвенным интервенциям позволяет рассматривать данный механизм как модель, приемлемую для внедрения отдельных аспектов взаимодействия (ценности, принципы, правила), необходимых для оптимизации миграционной составляющей общества. Институт трудоустройства, использующий описанную форму конкурсов, способен вовлечь в ситуацию непосредственного контакта и событийной коррекции основ взаимодействия достаточно большую массу участников, в том числе мигрантов (потенциальных мигрантов). Применение для этой цели групп-рефлексивных технологий позволяет решать проблему интервенции с деонтологических позиций профессиональной психологии, не допуская манипулирования субъектами процесса трудоустройства.

Итак, в конкурсе заказчик, с одной стороны, испытывает претендента на наличие у него профессиональных умений, с другой - на наличие способности быть носителем организационной культуры (то есть выступать ресурсом взаимодействия с рынком), с третьей – сам неизбежно открывается перед претендентом как действительный или декларативный носитель корпоративных ценностей. При этом исполнитель выступает мощным источником социального развития обеих сторон, принимающих влияние исполнителя как не находящееся в зоне непосредственного прагматического интереса. В связи с этим возникает вопрос социального наследования: если импульс развития, не заказанный прямо ни одной из сторон, является миссией и основным инструментом исполнителя, то не целесообразно было бы в данную систему отношений включиться иным заказчиком, которые бы в данных мероприятиях взяли под контроль возможность систематически решать задачи интеграции мигрантов в новый социум через сообщество трудовых отношений? Ведь трудовая миграция - очень частый случай, а влияние в конкурсе осуществляется не только на его победителя, но и на всех участников. Таким образом, эффект воздействия можно рассматривать как кратный показателю конкурса на вакантное место.

Этические вопросы применения групп-рефлексивной технологии в контексте миграции

Рассмотрим некоторые этические вопросы, возникающие в рамках применения групп-рефлексивной технологии "конкурс". Важным аспектом этического регулирования всей ситуации является занятие рефлексивной позиции посредниками (в данном случае тренерами), проводящими тренинг-практикум "конкурс". Позиция проектируется таким образом, чтобы уравнивать относительную противоречивость сторон (работодателя и оптанта) и выступать гарантом удовлетворения их интересов в обозначенных рамках. Для того чтобы обеспечить четкость

соблюдения собственной этической позиции, внешняя группа тренеров требует, в частности, от работодателя обязательности трудоустройства победителя конкурса. В противном случае, если победитель конкурса определен, а вакансия остается открытой, вступают в силу предусмотренные в договоре штрафные санкции для компенсации интеллектуальных усилий участников конкурса, что является способом защиты оптантов и формой моральной компенсации нанесенного им ущерба. Особенно важна такая ситуация для мигрантов, поскольку она создает достаточно серьезные публичные основания для защиты их интересов при участии посредника-исполнителя.

Применение рефлексивной технологии защищает интересы и развивает потребности работодателей. Для этого в технологии предусмотрен такой вариант завершения конкурса, который учитывает совершенно субъективные, трудно формализуемые критерии отбора претендентов, составляющих так называемую "группу лидер" (3-5 человек), в которую входят участники, удовлетворяющие всем формальным и содержательным критериям отбора. Наличие "на выходе" (в качестве результата конкурса) не одного, а группы соответствующих критериям претендентов, создает ситуацию, в которой, во-первых, акцентированно проявляется роль психолога как инструментального психологического ресурса для принятия бизнес-решения, а не как субъекта принятия решения. Во-вторых, применение данного приема создает возможности для сплочения участников, поскольку раздвигаются границы реализации ценностей сотрудничества-конкуренции: побочным продуктом конкурса является реально происходящее коллективообразование. Далее, в ходе итоговой презентации победителей конкурса и консультирования заказчика порой происходит развитие бизнес-идеи таким образом, что образовавшийся коллектив (группа "лидер") включается в организацию заказчика как сформировавшаяся структурная единица. Кроме того, неоднократно зафиксирован факт общения участников конкурса (даже не ставших его победителями) друг с другом, спустя месяцы и даже годы после его завершения. То есть, в самом событии "конкурса" создаются условия для формирования достаточно долговременных связей между участниками. Таким образом, тренинг-практикум может быть рекомендован как рекрутинговая процедура, повышающая культурную социальную интеграцию при трудоустройстве, как процедура обеспечения согласованности группы на основе решения объединяющей группы задачи (для разно культурной и разно языковой группы).

Таким образом, групп-рефлексивная технология "конкурс" может быть использована в той сфере социальной действительности, которая обозначена нами как миграционная составляющая жизни сообщества, в управлении миграционными процессами на уровне государственных миграционных программ. Групп-рефлексивные технологии,

предполагающие в качестве обязательного модуля анализ эффективности проведенного события с точки зрения поставленных в нем основных и дополнительных задач, могли бы быть механизмами, обеспечивающими (в соответствии с финансовыми ресурсами, выделяемые бизнес-структурами для решения бизнес-задачи обеспечения человеческими ресурсами) решение дополнительных задач культурной интервенции в миграционную составляющую общества. Поскольку инструмент тренинга-практикума позволяет решать дополнительные задачи только за счет конфигурации оформления реализуемых в тренинге ценностей, правил, принципов и процедур, "конкурс" – это добровольный вклад в культуру заказчика и исполнителя. Заказчик, оплачивая конкурс, обогащает всех участников конкурса и, тем самым, в результате конкурса появляется рабочая сила, более готовая к принятию организационной культуры в функции ее носителя. Исполнитель, имея в своей миссии и концепте подход – составить точный прогноз способностей претендента на основании проявленной им в конкурсе способности развиваться в усложненных условиях, – обеспечивает развитие участников конкурса.

Таким образом, принятие этой культуры миграционными методологами и разработка плана его внедрения в образ действия работников миграционных служб способно, на наш взгляд, содействовать разрешению проблемы не через адаптацию отдельных индивидов или групп, а через функционирование в культуре готовности к самореализации в различных социальных, профессиональных, территориальных условиях как привлекательной стороны личностных достижений.

Выводы и перспективы

Основным выводом из анализа инструментов групп-рефлексивной технологии является вывод о единстве рефлексивного механизма как для разрешения проблемно-конфликтных ситуаций творчества, так и для преодоления ПКС согласовательных процессов, а также понимание важности его роли в миграционной составляющей жизни общества. При подходе к миграции как ситуации, потенциально кризисной для человека, выход из нее необходимо искать на пути рефлексивной и творческой ее проработки как жизненного этапа. Наше видение места рефлексивной технологии в миграционной составляющей жизни общества – введение в культуру ответственных за миграционные процессы должностных лиц понимания того, что миграционная процедура по сути своей является для ее участников проблемно-конфликтной ситуацией, а не просто задачей, которую можно решить на исполнительском репродуктивном уровне. Это творческая, сложнокоординированная задача, распределенная между многими субъектами. Такой подход обеспечит функционирование той части ответственности за адаптацию, которую зачастую не может полноценно обеспечить сама личность мигранта. Пропагандистская, просветительская работа всех сообществ относительно миграционной составляющей жизни общества, относительно личности, которая хотела

бы мигрировать, – это только часть работы, поскольку информирование не дает личного опыта, не обеспечивает мигранта потенциалом разрешения проблемности и совладания с конфликтностью. Нами предлагаются две организационные формы – предваряющие соглашения и рефлексивный тренинг-практикум "конкурс", – которые построены с учетом рефлексивных механизмов и могут быть предложены миграционным службам как дополнительный ресурс решения задач помощи мигрантам.

Таким образом, можно выделить следующие направления использования рефлексивной концепции в сфере миграционных процессов: разработка рекомендаций лицам, обеспечивающим миграционный процесс; внедрение тренингов для мигрирующих в качестве трудового ресурса; введение в собеседования с мигрантами рефлексивных модулей по согласованию интересов для целенаправленного освоения ими культурных норм страны миграции; создание развивающих программ и аттестаций для лиц, принимающих решение, как носителей стереотипов, препятствующих успешному осуществлению миграции; рефлексивная специализация сотрудников, прямо или опосредованно вовлеченных в миграционную составляющую жизни общества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Найденов М.И. Групповая рефлексия в решении творческих задач при различной степени готовности к интеллектуальному труду: Дис. ... канд. психол. наук. - Киев, 1989. - 239 с.
2. Найденов М.И., Плещис М.Ю. Концепция групповой рефлексии в сфере услуг по преодолению социально-культурных этических стереотипов // Рефлексивные процессы. Материалы международного симпозиума. М., 1994. -С. 45.
3. Naydonov M. An informed consent as a conventional and diagnostic procedure of conclusion an agreement // 28th International Congress of Psychology. August 8-13, 2004. Beijing, China, <http://My.ElVisti.Com/naid>
4. Найденов М.И. Соотношение организационных и личностных факторов в применении отдельных избирательных технологий в компании 2002 года на Украине. - <http://My.ElVisti.Com/naid>
5. Найденов М.И. Место групповой рефлексии в совместном решении творческих задач // Рефлексивные процессы и творчество. Новосибир. 1990. -с. 150.
6. Найденов М.И., Найденова Л.А. О рефлексивном аспекте индивидуального и совместного решения творческих

задач // Человек - творчество - компьютер.- М., 1987.- Ч. 1.- С. 175-179.

7. Найденов М.И., Найденова Л.А. Стратегии организации рефлексивной развивающей среды // Проблеми розвитку та вдосконалення психологічної служби системи освіти. Тези конференції., Донецьк, 1994. - с 14 -16
8. Найденова Л.А., Григоровская Л.В., Найденов М.И. Конструирование малых творческих задач на материале музыки в целях изучения рефлексии // Рефлексивные процессы и творчество. - Новосибирск, 1990.- Ч. 1.- С. 151-153.