

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, поэтому имеет смысл говорить о проблемной области, как миграционной составляющей жизни общества. Многообразие проблемы миграции охватывает и вопросы адаптации к новому социуму, в том числе аспекты идентичности, приводящие к ассимиляции мигрантов или организации колоний, и вопросы определенной защиты местного населения от экспансии культурных радикалов мигрантов при достаточно массовых передвижениях, и многие другие вопросы. Традиционно миграция рассматривается в рамках проблемы изменения места жительства при переезде из одной страны в другую, поскольку именно в этом контексте в явном виде проявляются все сложности адаптации к новой социальной среде, языку, культуре. Вместе с тем, целесообразно рассмотреть проблему шире, включая в нее так называемую внутреннюю миграцию – перемещение масс в границах одной страны. Проблемы адаптации в этом варианте могут носить более сглаженный характер, но региональные (да порой и местные) отличия в культуре (преобладающем дискурсе сообщества, нормах и традициях) оказываются столь значительными, что психологическая и социально-психологическая феноменология миграции может быть рассмотрена 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.

Модельный характер миграции как ситуации сложнокоординированности

Человек как объект исследования в проблеме миграции очень удобно может быть рассмотрен сквозь призму рефлексивной концепции. Удобство состоит в следующем: для любого человека хотя бы раз в жизни возникает проблемно-конфликтная ситуация как субъективно переживаемая диспропорция между требованиями социума (например, задачами, которые требуется решить) и актуальными возможностями соответствовать этим требованиям. Окраска проблемно-конфликтной ситуации¹ (ПКС), возникающей из-за такой

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

диспропорции, может быть негативной – субъекты подвержены угнетению интеллектуальных, личностных и коммуникативных процессов. С другой стороны, эти переживания (проблемность и конфликтность), могут достигать состояния резонанса и превращаться в источник и ресурс решения проблемы. Решающий концепт 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 также есть форма удовлетворения потребности (в образовании, статусе, определенном способе экономической жизни, развитии этических, демократических основ) или, соответственно, признак неудовлетворенности какой-либо потребности. Вопрос принятия решения о миграции – вопрос самоопределения. Однако с момента принятия решения о миграции человек входит в систему самоопределений, которые не могут быть планируемыми заранее. Эти требования – есть следствие ранее принятого решения о миграции. Порою личность не может адекватно совершить логичные самоопределения на проблематизации, выдвигаемые самой процедурой миграционного процесса, а также культурными, территориально-социальными требованиями. В некоторых случаях это есть следствие неготовности личности, в некоторых случаях – это есть отсутствие адекватного дискурса у тех, которые выдвигают требования к личности мигранта. Это проблема коммуникации, проблема адекватности языка - решаемой задаче, проблема обеспечения адаптации или снятия ПКС по каждому уровню требований.

Проблема миграции "изнутри", в социально-психологическом плане, – это, прежде всего, **проблема самоопределения человека, а также проблема** механизмов обеспечения эффективности координирования и согласования различных 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. 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, мигрант больше идет 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. Первые два типа миграции всегда были достаточно распространены в Украине. И советское время не является исключением: 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 интенсивно формировалось в Украине население практически всех городов. Внутренняя социально-психологическая сторона этих миграционных процессов недостаточно изучена. Остаются мало изученными с точки зрения социально-психологических механизмов также процессы вынужденной миграции, например, переселения населения 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 оптантами 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 практики. В связи с этим 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 (рефлексивное развитие) РТП не только не исчезает при модификации под проблемы конкурса, но становится ярче, так как четче выделяется как личностно-социальная задача, с одной стороны, так и уровень способностей, - с другой. Тема миграции не была специальным предметом изучения или специальной задачей в рамках групп-рефлексивной практики. В тоже время, стандартная консалтинговая процедура учитывала эту реальность, как потребность и/или условие клиента. Такой учет предполагает владение знаниями, территориальные требования, стиль мышления, аспекты овладения организационной культурой. Таким образом, отсутствие стратегического заказа на соотношение потребности социума, сформулированного в договоре с ИРИС через рефлексивный предмет, не означало отсутствие готовности такой продукт предоставить. Постепенное накопление данных и их анализ позволяет сегодня

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, Найдюнову, Крючковенко, принимавших участие в данных проектах и сборе материала. Адрес для корреспонденции adm@iris-psy.kiev.ua

показать возможности данного методологического и организационно-практического подхода для специализированных на проблеме миграции исследовательских и практикующих групп.

Ключевая характеристика субъекта в миграционном процессе

Естественно, проблемы, которые встают перед человеком, не зависимо от того, сам он мигрировал или с микрогруппой (семьей, друзьями, знакомыми), в определенной мере зависят от типа миграции. Вместе с тем, зачастую можно выделить существенный общий компонент переживания мигранта в период накануне миграционного самоопределения, а именно: ***ощущение невозможности*** что-то получить, что-то решить, чего-то достичь - своим собственным потенциалом, причем в потенциях изначальной территории проживания. Потенция же новой территории предполагает замысел ее использования для собственного блага. Когда человек, личность 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. Нас заинтересовал этот вариант переживаний, не в силу обязательной высокой частоты его проявления, а потому, что он может стать существенным базисом 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.

Груп-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 проблемно-конфликтной ситуации [1]) позволил описать рефлексивные механизмы, 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 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 и выступать основой преобразования миграционной составляющей жизни общества. Предлагается проанализировать отдельные аспекты и способы групп-рефлексивной технологии для того, чтобы продемонстрировать – как именно 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 их потенциала 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 инструмент, как "Предварящее соглашение" (ПС), раскроем его диагностический и конвенциональный потенциал в системе рефлексивного тренинг-практикума как основы сохранения субъектного статуса участника. Сравнительное исследование решения творческих задач и задачи согласования [3], как разных сторон переживания невозможности, раскрываемое далее, обеспечивалось именно с применением инструмента ПС. Рассмотрение единства механизмов творчества и согласования интересов является важным концептуальным положением, обосновывающим целесообразность переноса методологического подхода, реализованного в рефлексивном тренинге-практикуме, в практику координации служб миграционного процесса с учетом социально-психологических его механизмов.

Согласование как творческая задача – единство пространства проявлений

Обратимся к анализу процесса согласования в сравнении с процессом творческого решения задачи. Естественно, для этого потребуется более подробно рассмотреть структуру ПС, как документа, который используется для моделирования согласовательного процесса, и собственно, для действительного получения согласия – как важной части рефлексивной технологии. Следует специально оговориться, что исследование процессов согласования не являлось лабораторным, в отличие от большинства случаев изучения процесса решения творческих задач, а проводилось "в поле".

Согласование выступает этапом, предваряющим проведение рефлексивного тренинга-практикума, и выполняет, таким образом, функции, традиционно присущие предварительному соглашению перед участием испытуемого 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 бывает либо организация, либо сам человек, то отдельный участник как персону 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. Поэтому инструмент ПС позволяет сделать клиента со-автором на уровне механизма: в ходе подписания соглашения производится совместное моделирование предстоящего события и клиент получает возможность как бы "подсмотреть" и затем осознать действующие механизмы. В силу наличия третьей функции инструмента – диагностической – в него включена открытая конвенциональная часть. В ПС, как договору есть, специальный пункт, где клиент может сформулировать дополнительные заказы помимо того, что оговорено 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" настроя личностей и группы к предстоящей работе (имеющий обязательный статус новизны, трудности, противоречивости) необходим учет тренерами действительных, а не декларативных ценностей (ролей, статусов, прав, норм взаимодействия).⁴ Результат в заказанном руководством мероприятии с привлечением внешней группы специалистов предполагает возможность преобразований в организации.

Направление этих преобразований определяется, в том числе, на основе принятия заказа (как своего личного) каждым участником и именно в силу этого, необходима форма, место в структуре ПС, чтобы клиент мог дополнить заказ. Причем, он может по своему выбору дополнить заказ от себя лично или от имени группового субъекта, корпоративно. При этом корпоративное дополнение может быть как внутрикорпоративным (бригада, отдел, лаборатория, цех), так и осмыслением проблемы на уровне предприятия, корпорации в целом (от имени лица стратегического).

Фактические и потенциальные субъекты, проявившиеся при подписании ПС, являются показателем освоенности полноты субъектности потребителем. Чем с более явными позициям в тренинг входят групповые и индивидуальные субъекты, тем вероятнее ожидание предметного решения заказа. Информация, полученная при подписании ПС, используется для определения характера работы в тренинге практикуме, чтобы удовлетворить дополнительные запросы. Характер этих запросов является дополнительным только относительно формы получения, но не как задача к исполнению и последующему отчету. Именно диапазон согласий

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 окончательно?).

участников с генеральной линией заказа руководства, а также согласий с нормообразующим и интеллектуальным лидерством исполнителя становится важным диагностико-прогностическим ресурсом команды исполнителя.

Ответственность 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, иного стиля общения в тренинге, с другой - позволяет действительно контролировать конфликтность участников в общем 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 анализировать более 10 тысяч случаев. Соглашения имели разную направленность, поскольку предваряли различного типа тренинги-практикумы. (Около 2 тысяч соглашений с избирателями [4] использовались, как элемент групп-рефлексивной технологии в муниципальных избирательных компаниях без проведения рефлексивных тренингов-практикумов).

Следует отметить, что дополнительные возможности использования ПС были подвергнуты анализу после того, как была проведена приблизительно треть всей массы соглашений, которые выполняли нормативную и содействующую роль в продвижении нашего консалтингового продукта РТП. Были, в частности, обнаружены некоторые закономерности, которые очень близки к феноменологии решения задач учащимися и профессионалами, подростками и взрослыми [5, 6]. Поскольку в нашем опыте были экспериментальные исследования политиков, изобретателей, учеников, студентов, преподавателей, мы имеем достаточно широкую практику наблюдения за преодолением проблемно-конфликтных ситуаций. ПКС разворачивается тогда, когда люди попали уже в ситуацию того, что они сейчас 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 (наш опыт не превышает четырех), - чтобы люди начали решать ее так, как будто они уже не могут ее решить, чтобы начали переживать за свое реноме из-за того, что они не справились с ее решением. Итак, фактология и феноменология двух различных процессов: взаимодействия экспериментатора и испытуемой группы (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 соглашения ПС позволяет говорить о некоторых общих закономерностях. Первая общая характеристика заключается в том, что

процедура согласия не выходит в основном за *временные границы одного часа*, также как и решение задачи в основном в экспериментальной ситуации. 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 за час. 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, не читая, подписывают соглашения, демонстрируя некое пренебрежение к факту необходимости о чем-то договариваться (когда, к примеру, все равно все зависит от начальства). Другие - чрезмерно много уделяют внимания, даже если они прекрасно поняли всю ситуацию, тем не менее, считают для себя обязательным и необходимым сделать какие-то "уколы" и одержать какие-то для себя "победы". Естественно есть те, которые адекватно используют инструмент по назначению во всех трех функциях, способствуя интенсификации творческих процессов. Существует вариант акцентирования в процессе согласования возражений, как дополнительных проблематизаций во взаимодействии. Активизация предположений может также способствовать введению участника в субъектную ответственность за предстоящий процесс через механизм самоопределения.

Использование этих типов согласования помогает исполнителю глубоко внедрять программы дальнейших тренинговых преобразований, не превращая участников в объекты или технологический материал выполнения заказа, как это часто бывает при манипулятивно-технических подходах.

Для повышения эффективности тренинга-практикума целесообразно, чтобы в индивидуальных собеседованиях для подписания ПС с большой или маленькой выборкой участников проводил работу каждый из тренеров, принимающих в последующем участие 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 выходу в полевую работу, поскольку именно на основе группового анализа тренерами этапа подписания ПС составляется рабочий образ аудитории, полученный через личный контакт. Особенно важно это при работе с большой группой, когда много нужно объединить рефлексивного ресурса для создания живого и детального рабочего образа аудитории (для тренинга-практикума наиболее проработанным диапазоном является 20-100 человек). Этап подписания ПС необходим для получения тренерами личного опыта понимания – какова действительно атмосфера в организации, - для того, чтобы начать преобразования в ней. 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. В соответствии с наличием этих стереотипов

намечается далее программа – каким путем идти по переосмыслению выявленных стереотипов. В рамках групп-рефлексивной технологии разработаны различные стратегии помощи в переосмыслении стереотипов: через личностную обусловленность или через коммуникативную, или через работу сугубо только с содержанием, исключая любые аспекты личностного в обратных связях, сосредотачиваясь на предмете, логике его изложения и развития, и т.д.

Использование закономерностей оптимизации взаимодействия, выработанных с применением ПС, может быть рекомендовано специалистам, сталкивающимся со стереотипами согласования мигрантов, как часть развития профессиональной компетентности в области интер-субъектного взаимодействия.

Стереотипы на стыке понимания и согласования

Особенно хотелось бы отметить особую группу стереотипов, которые находятся на стыке понимания и согласования. Феноменология смешения 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 ортогональными вращающимися осями, задающими размерность пространству взаимодействия сторон. Это пространство может стать основой серьезной классификации причин, в силу которых группы и люди оказываются менее интеллектуально адекватными в реализации творческих замыслов или проведении согласования. Часто людям мешает то, что они в данный момент занимают какие-либо позиции, играют роли или ограничены статусными отношениями. **Таблица (вариант стереотипов согласования-понимания на основе анализа ПС)**. Эти аспекты для интеллектуальной работы оказываются факторами не всегда способствующими максимальной продуктивности как индивида, так и группы в целом.

Мы разработали специальный комплекс процедур РТП, когда можно обеспечить снятие этих ограничений. Это дает возможность не концентрироваться на том, что характерно для стихийной динамики группы: привыкание участников друг к другу, сопротивление группы тренеру или сопротивление подгрупп группе с последующим преодолением конфликта, нормированием и выходом 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"

Описанные аспекты согласования, проявляясь также во взаимодействии субъектов, вовлеченных в трудовую или учебную миграцию, позволяют 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 по типу "конкурс". Выбор для анализа именно этого варианта

тренинга-практикума обусловлено 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. Важно, что эта технология работает не столько сугубо в профессиональной области отбора качеств потенциальных претендентов, сколько в способности содержать в самих технологических процедурах некоторое закодированное сообщение претенденту, моделирующее презентующую и транслирующую особенности культуры организации. Во всех тех случаях, когда организация предъявляет требования к культуре (способности оптанта быть поглощенным этой культурой и\или способности нести свою культуру) технология работает достаточно уверенно. Обеспечивается это, в частности, за счет публичности конкурса и особого словесного оформления каждой предлагаемой конкурсной задачи. Решение сложной задачи, как конкурсной, в публичной ситуации, предполагает поведение "рядом" с присутствующими здесь же конкурсантами, которые публично же конкурируют друг с другом для того, чтобы решить систему заготовленных и открытых (появляющихся по ходу действия) задач. Открытые задачи могут появляться в силу того, что заказчики часто находят для себя полезным дать конкурсантам задачи, которые нужно воплотить (и затем оплачивать) в будущем. Естественно, заказчики понимают, что цель таких задач – не в том, чтобы обязательно получить решение, продукт. Характер принятия задачи, включение в ее решение, является серьезным ресурсом для моделирования поведения, проявляющего особенности оптанта, 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 проводить развитие отдельных аспектов культуры взаимодействия представителей рынка, то есть осуществлять интервенцию в культуру рынка труда. Участники конкурса РТП выходят обогащенными опытом осуществления рефлексии - публичного самоисследования, преодоления конфликтности и проблемности как творческого процесса, так и конкурентно-согласовательских задач, внося 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 с применяемыми формами 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, избегая манипулирования субъектами процесса трудоустройства.

Итак, с одной стороны, заказчик испытывает претендента по поводу профессиональных умений, с другой, - способности быть носителем организационной культуры как ресурсом взаимодействия с рынком, с третьей стороны - 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. И здесь возникает вопрос социального наследия. Если импульс развития, не заказанный прямо ни одной стороной является миссией и основным инструментом исполнителя, то не подключиться ли в данную систему отношений иным заказчикам, которые возьмут под контроль в данных мероприятиях возможность систематически решать задачи интеграции мигрантов в общество через сообщество трудовых отношений. Ведь трудовая миграция, очень частый случай, а влияние в конкурсе происходит не только на победителя, но и на всех участников, т.о. эффект кратный показателю конкурса на место.

Этические вопросы применения групп-рефлексивной технологии в контексте миграции

Рассмотрим несколько этических вопросов в рамках применения групп-рефлексивной технологии "конкурса". 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 интересов в обозначенных рамках. Для того, чтобы обеспечить четкость соблюдения собственной этической позиции, в частности, внешняя группа тренеров требует обязательности стопроцентного трудоустройства победителя конкурса. В противном случае, если победитель определен, а вакансия им не заполняется, 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 такая ситуация важна для мигрантов, поскольку создает достаточно серьезные публичные основания для защиты их интересов с участием посредника-исполнителя.

Применение рефлексивной технологии защищает интересы и развивает потребности работодателей. Для этого в технологии "конкурса" предусмотрен такой вариант завершения конкурса, когда учитываются совершенно субъективные, трудно формализуемые критерии отбора претендентов из так называемой "группы лидер конкурса" (3-5 человек), в которую входят претенденты, удовлетворяющие всем формальным и содержательным критериям отбора. Имея в качестве результатов конкурса не одного конкурсанта, используется такой подход, что ситуация акцентирует роль психолога, как инструментального психологического ресурса для бизнес-решения, а не субъекта принятия решения. Второе, что достигается данным приемом, - это обеспечение возможности сплочения участников, поскольку раздвигается граница сотрудничества-конкуренции:

побочным продуктом конкурса является коллективообразование. В ходе презентации победителей конкурса и консультирования заказчика порой происходит развитие бизнес-идеи и образовавшийся коллектив включается в организацию заказчика как сформировавшийся юнит (структурная единица). Кроме того, неоднократно замечалось, что участники конкурса месяцы и даже годы спустя продолжают общаться друг с другом по собственной инициативе, даже если они не прошли по конкурсу. 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, обеспечения согласованности в объединяющей группе задачи (для разно культурной и разно языковой группы).

Таким образом, груп-рефлексивная технология "конкурс" может быть использована в оперировании с миграционной составляющей жизни сообщества, в управлении миграционными процессами на уровне государственных миграционных программ. Груп-рефлексивные технологии, предполагающие в качестве обязательного модуля анализ эффективности проведенного события с точки зрения основных и дополнительных задач, могли бы быть механизмами, которые (за деньги, отведенные бизнес-структурами для бизнес-задачи обеспечения человеческими ресурсами) будут решать дополнительные задачи культурной интервенции в миграционную составляющую общества. Поскольку инструмент тренинга-практикума позволяет решать дополнительные задачи за счет конфигурации оформления 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 организационной культуре в качестве ее носителей. Исполнитель, имея в своей миссии и концепте подход – установить точный прогноз способностей через способность развиваться в усложненных для него условиях - и решая задачи точного прогноза, обеспечивает развитие участников конкурса.

Таким образом принятие этой культуры миграционными методологами и разработка плана его внедрения в образ действия миграционных работников будет содействовать разрешению проблемы не через адаптацию отдельных индивидов или групп, а через функционирование в культуре готовности к самореализации в различных социально- профессионально- территориальных условиях как привлекательной стороны личностных достижений.

Выводы и перспективы

В результате проведенного анализа инструментов груп-рефлексивной технологии можно сделать основной вывод – о единстве рефлексивного механизма как для проблемно-конфликтных ситуаций творчества так и для ПКС согласовательных процессов, а также относительно понимания важности его роли в миграционной составляющей жизни общества. При подходе к миграции как ситуации, потенциально кризисной для человека, выход из нее необходимо искать как рефлексивную и творческую проработку жизненного этапа. Наше видение места рефлексивной технологии – 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, способной к решению на исполнительском репродуктивном уровне. Это творческая, сложнокоординированная задача, распределенная между многими субъектами. Такой подход обеспечит ту часть 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, поскольку информирование не дает личного опыта, не дает потенциала разрешения проблемности и совладания с конфликтностью. Нами предлагаются две организационные формы, которые построены с учетом рефлексивных механизмов, - предваряющие соглашения и рефлексивный тренинг-практикум "конкурс" – и могут быть предложены миграционным службам как дополнительный ресурс решения задач помощи мигрантам.

Таким образом, можно выделить следующие направления дальнейшего использования рефлексивной концепции относительно миграционных процессов: разработка рекомендаций лицам, обеспечивающим процесс; внедрение тренингов для мигрирующих в качестве трудового ресурса; введение в собеседования рефлексивных модулей по согласованию интересов для целенаправленного освоения культурных норм страны миграции; создание развивающих программ и аттестаций для лиц, принимающих решение, как носителей стереотипов, когда они являются препятствием для успешного осуществления миграции, рефлексивная специализация специалистов, прямо или опосредовано 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., Плечис 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.