

КОНВЕНЦІЙНІ ТА КОГНІТИВНІ СТЕРЕОТИПИ ЯК СКЛАДОВІ СКЛАДНО-КООРДИНОВАНOSTI

Михайло Іванович Найдъонов

Явище складно-координованих організацій науково зафіксоване і понятійно оформлене в організаційній психології [2; 5; 7]. Реальністю, близькою до нього, є проблемно-конфліктні ситуації (ПКС), які ретельно вивчені в психології творчості [4; 8; 9; 11]. В соціально-психологічному аспекті воно межує з поняттям соціальної напруженості [1]. В аспекті управління складно-координованість є наслідком дисонансу потреб соціальної системи у типі застосованого управління та якості його реалізації.

Проте в широкому контексті життя суспільства чинниками напруженості стають достатньо невловимі складові. Як приклад можна навести поняття "стандарти життя", яке не тільки стало загальноживаним, а й часто несе в собі навантаження або не виваженої, або пристрасної психологічної інтервенції в технологіях, які роблять ставку на геополітичні потреби та стереотипи. Водночас це поняття містить у собі не тільки аспекти привабливості як потенцію розширення можливостей чи обов'язковості як умови приєднання до можливостей. Стандарти - це історія суб'єктивного чи об'єктивного їх творіння.

Ми лишаємо поза предметом аналізу даної статті аспекти доступності чи долання перешкод як передумов творчості. Разом з тим для нас є очевидним розрив між деклараціями про поступ до нових стандартів і доступністю для різних прошарків суспільства їх творення на рівні механізмів. Тому в статті ми ставимо за мету проникнення в механізми творчості, яка відбувається на стику спільного розуміння та узгодження, для забезпечення уникнення аналогічних зазначеним стереотипів як на персональному рівні, так і на рівні технологій, що реалізують психологічні інтервенції.

У якості моделі процесу відкритого узгодження, який передбачає результатом спільно утворений стандарт, розглядатимемо окремі впровадження груп-рефлексивного підходу, а саме проектну мета-технологію – ПМТ [2] і один із її важливих (щодо предмету нашого аналізу) інструментів - так звану "Передуючу угоду" (ПУ) [3].

Проведемо аналіз процесу узгодження у порівнянні з процесом рішення творчої задачі. Попередньо розгорнемо структуру ПУ як документа, здатного до моделювання узгоджувального процесу, і власне, для дійсного отримання згоди сторін як важливої складової груп-рефлексивної технології. Зазначимо, що в більшості випадків вивчення процесу рішення творчих задач [4] відбувалося в лабораторних умовах, а процесів узгодження — у впроваджувальних заходах [2; 5; 6].

При розробці ПМТ нами була асимільована практика [6] захисту честі та гідності досліджуваних, що функціонує в більшості професійних психологічних спільнот, в результаті чого інструмент угоди виступив фундаментом нової практики захисту споживачів психологічної послуги, яка містить складову психологічної інтервенції. Таким чином, укладення передуючої угоди є етапом, що передує здійсненню інтервенції і виконує як традиційні функції інформування (для захисту честі і гідності, регулювання етичних суперечок і т.д.), так і нові - діагностичну та конвенціональну.

Оскільки замовником в наших заходах виступає і персону і організація, як правило без психологічної освіти, то відповідно він дуже рідко може сформулювати рефлексивне замовлення на рівні визначення механізмів. Як правило, замовлення психологічної послуги відбувається через опис проблем, що потребують вирішення. Укладання з клієнтом ПУ дозволяє зробити його співавтором події на рівні творення психологічного механізму. В ході підписання угоди проводиться спільне з клієнтом моделювання майбутньої події, завдяки чому клієнт отримує можливість ніби "зазирнути в майбутнє" і, таким чином, усвідомити діючі механізми. Через навантаження ПУ діагностичною функцією в неї включена відкрита конвенціональна частина: в ПУ як в договір введено спеціальний пункт, що відкриває клієнту можливості для формулювання додаткових - персональних - замовлень до виконавця, крім тих, що обумовлені рамковим фінансовим документом (контрактом, договором на проведення рефлексивного тренінг-практикуму (РТП) або інший вид ПМТ. Саме ці додаткові замовлення є якісними інструментами для проблематизації клієнтів-учасників тренінгу на усвідомлення механізмів, які впроваджуватимуться виконавцем у взаємодії з аудиторією.

Природно, що для створення в тренінгу різних настроїв і станів як окремих учасників, так і групи в цілому щодо майбутньої роботи, тренерами обов'язково має підтримуватися статус новизни події, очікуваних труднощів, суперечностей. Це вимагає від тренерів бути дійсними, а не декларативними носіями цінності інноваційності. Тому і сама ПУ містить елементи випробування клієнтом тренера на предмет його здатності бути лідером, консультантом, експертом.

Планований результат в замовленому керівництвом організації заході, що відбуватиметься із залученням зовнішньої групи фахівців, передбачає необхідність перетворень в організації. Напрямок цих перетворень визначається, у тому числі, на основі ухвалення кожним учасником події замовлення, сформульованого керівництвом, як свого особистого. Саме з цієї причини в структурі ПУ необхідні форма, місце, які дають клієнту можливість координувати замовлення. Клієнт може зробити доповнення до загального замовлення як від себе особисто, так і від імені групи. При цьому корпоративне доповнення може бути як внутрішньо-корпоративним (зробленим від імені бригади, відділу, лабораторії, цеху тощо), так і наслідком осмислення проблеми окремою, навіть пересічною особою, на рівні підприємства, корпорації в цілому (тобто в ролі особи стратегічної).

Фактичні і потенційні суб'єкти, що виявилися при підписанні ПУ, є показником відповідності споживача критерію повноти суб'єктності [7]. Чим збільш явними позиціями входять в тренінг групові та індивідні суб'єкти, тим вірогідніше очікування наочного, очевидного розвитку замовлення. Інформація, отримана тренером при підписанні ПУ, використовується для визначення характеру роботи в тренінг-практикумі для того, щоб задовольнити додаткові запити. Ці запити мають статус додаткових тільки щодо форми (способу) їх отримання (вони є вторинними у часі по відношенню до замовлення, визначеного договором, контрактом з корпоративним замовником-організацією), але не як задача до виконання і подальшого звіту. Саме діапазон погоджень учасників з генеральною лінією замовлення, зробленого керівництвом через виконавця, а також погоджень учасників з виконавцем з приводу норм підтверджує інтелектуальне лідерство виконавця. Згода як результат і процес стає важливим діагностичним та прогностичним ресурсом команди виконавця

Відповідальність виконавця перед клієнтами-учасниками події за ту роботу, яку вони замовляють як співавтори задуму тренінг-практикуму, є такою ж повною, як і за основним договором. Саме ця відповідальність наказує, з одного боку, відмовлятися від технологій шоку, що реалізуються через певний стиль спілкування в тренінгу, з іншого - дозволяє дійсно контролювати конфліктність учасників у спільному творчому процесі. Наслідком підконтрольності ПКС є велика глибина занурення в особу через зроблене нею спів-замовлення (і проявлені через нього в цінності) для забезпечення більшого ефекту її мобілізації в рішенні нагальної задачі.

Часовий масштаб застосування нами інструменту ПУ, який став емпіричною базою для вивчення процесів узгодження, налічує понад 10 років (ПУ використовуються з 1996 року), кількісний вимірюється понад 10 тисяч випадків. Угоди мали різну спрямованість, оскільки передували тренінгам-практикумам різного типу.

Слід зазначити, що діагностична та координаційна функції ПУ були виявлені в ході успішної практики використання її інформаційної та конвенційної функцій. Під час пошуку закономірностей процесу вирішення задач-узгоджень вони впізналися як схожі з феноменологією рішення творчих задач (учнями і професіоналами) [8, 9]. Завдяки наявності в нашому досвіді експериментальних досліджень політиків, винахідників, школярів, студентів, викладачів, маємо достатньо широку практику спостереження за подоланням проблемно-конфліктних ситуацій. ПКС розгортається тоді, коли люди вже потрапили в ситуацію, коли вони на даний момент не можуть дати точного, правильного рішення - не дивлячись на статус, досвід, здавалося б високий рівень інтелектуалізму. Груп-рефлексивна технологія моделювання труднощів [10] припускає, що завжди можна підібрати для людини задачу (за достатньо малу кількість спроб - в нашому досвіді не більше чотирьох), щоб вона почала вирішувати її так, щоб відчувати ризик неможливості, внаслідок чого почала переживати за своє реноме через те, що не впоралася з рішенням. Отже, фактологія і феноменологія двох різних процесів - взаємодії експериментатора і групи випробовуваних (або індивіда) при рішенні лабораторних творчих задач і

взаємодія тренера з учасником тренінгу в момент підписання ПУ - почали розпізнаватися як обумовлені близькими причинами.

Порівняльний аналіз процесу подолання ПКС в творчості і феноменології процесу укладання Передуючої угоди дозволяє говорити про деякі їх спільні закономірності. Перша спільна характеристика полягає в тому, що процедура узгодження так само, як і рішення творчої задачі в експериментальній ситуації, не виходить, як правило, за часові межі однієї години. Будь-яку малу творчу задачу (за умови, що інструкція не припускає скорочення часу або його обмеження) люди вирішують або не вирішують, відмовляючись від подальшого пошуку, приблизно протягом години. Точно в таких же часових рамках розташовані нормативні часові межі узгоджувального процесу.

Відповідно до такого механізму рішення творчих задач, як подолання стереотипів і усвідомлення латентних суперечностей [11], в узгоджувальному процесі також можна виділити підтипи узгоджувальної поведінки (стратегій узгодження), похідні від основних стереотипів узгодження. Так, одні учасники підписують угоди, не читаючи, демонструючи тим самим якусь зневагу до факту необхідності про щось домовлятися (коли, наприклад, все одно все залежить від начальства). Інші ж приділяють процесу узгодження надмірно багато уваги: навіть у тому випадку, коли учасник чудово розуміє ситуацію, він, проте, вважає за необхідне закинути на адресу іншої сторони і отримати для себе якісь переваги. Природно, серед учасників є і такі, хто використовує інструмент ПУ за призначенням, адекватно, у всіх трьох функціях, сприяючи інтенсифікації творчих процесів. У практиці проведення узгоджувального процесу використовується прийом акцентування заперечень як додаткових проблематизацій у взаємодії. Активізація припущень може також сприяти введенню учасника в суб'єктну відповідальність за майбутній процес через механізм самовизначення.

Концентровано результати співвіднесення двох типів проблемних ситуацій як таких, що мають спільні риси, наведено в таблиці 1.

Таблиця 1.

Проблемна ситуація (рішення МТЗ)	Проблемна ситуація укладання угоди
Експериментатор — група випробовуваних	Тренер (консультант) — клієнт (корпоративний або персональний)

Факт згоди в дослідженні. Усна або письмова ПУ	Факт покупки послуги корпоративним клієнтом. Укладання ПУ з кожним учасником.
Незалежна змінна	
інструкція і текст МТЗ, імпульс для Розгортання розумового процесу	текст угоди і додаток до тексту правил до нього (аналог малої творчої задачі), наказ про участь (аналог інструкції);
Регламентована взаємодія сторін	
Зіткнення думки інтересів випробовуваних із знанням точної відповіді експериментатором проходить в закритій формі. Відповідь не повідомляються випробовуваним, а лише дається зворотний зв'язок щодо їх власного варіанту.	Зіткнення позиції згоди і не згоди (заперечення) сторін, аналогічне процесу покупки-продажу, де задачею продавця є зняття всіх заперечень покупця
Частота розподілу в часі випадків протікання процесу	
рішення від 2-3 до 60 хвилин	узгодження від 2-3 до 60 хвилин
Діагностика	
творчого потенціалу на основі розкиду мовного репертуару порівняно з незалежною змінною - текстом МТЗ під впливом інтелектуальних, особистісних, міжособистісних стереотипів. Головний спосіб оцінки - визначення місця отриманої суб'єктом відповіді у ряду нормативних типів відповідей щодо точного рішення творчого потенціалу на основі реконструкції смислів, що мають на увазі (процесуальні, структурні, динамічні, функціональні, контекстуальні показники)	рішень про згоду на основі: — письмової угоди (підпис в договорі) — додаткового джерела • розкиду мовного репертуару порівняно з незалежною змінною - текстом угоди і додатком (правилами до нього). Інструмент - нормативна матриця. • на основі реконструкції смислів, що мають на увазі (актуальний або ретроспективний)

Використання описаних типів узгодження (узгоджувальної поведінки) допомагає виконавцю на подальших етапах глибоко упроваджувати програми тренінгових перетворень, не перетворюючи учасників на об'єкт або технологічний матеріал виконання замовлення.

Для підвищення ефективності наступного за підписанням Передуючих угод тренінг-практикуму доцільно, щоб індивідуальні переговори по їх підписанню проводив кожний з тренерів-виконавців, оскільки перемовини тренера та учасника є проявом особистого контакту, необхідного для майбутньої групової роботи. На основі групового аналізу етапу особистісних контактів команда тренерів складає робочий образ аудиторії. Ця технологічна ланка набуває особливо важливого значення при роботі з великою групою, коли для створення актуального і водночас детального робочого образу аудиторії необхідно об'єднання зусиль багатьох виконавців.

Етап підписання ПУ необхідний для отримання тренерами особистого враження про дійсну психологічну атмосферу організації з тим, щоб почати її перетворення. В умовах реалізації проекту з СК організацією, це не тільки враження, це ланка введення рефлексивного управління з персоніфікацією владних повноважень тренерів.

Ці точні дані, включаючи неявні знання, отримані з контексту взаємодії в узгоджувальному процесі, виявляють провідні стереотипи аудиторії та їх співвідношення, що складає основу для конструювання процедур рефлексії конкретної події. Далі відповідно до наявності цих стереотипів розробляється сценарій, план системи колективної та персональної діяльності, в якій з високою вірогідністю відбудеться переосмислення виявлених стереотипів. Звичайно, не самі заплановані дії чи вправи тотожні переосмисленню, а синтез протиріч та можливостей носіїв рефлексивної культури. Враховуючи особистісну, комунікативну та змістовну обумовленість процесу творчості, тренер і команда в актуальній ситуації перетворюють ці ситуації або на дії, або на зворотні зв'язки, що розширюють обсяг осмислення та переосмислення.

Виходячи із визначення в рефлексивній психології поняття стереотипу, як дії (чи досвіду), яка є не відповідною конкретним умовам при наявності суб'єктивного ставлення до неї автора дії як до адекватної, ми констатуємо небезпечність стереотипів саме в силу складності їх розпізнання без сторонньої допомоги або без доведення стереотипної дії до негативного результату. Оскільки ПУ є про-активним інструментом: інформування та регулювання, тобто соціально позитивним явищем, наявність стереотипів саме на етапі укладання угоди вимагає аналізу цих фактів.

Підставами для класифікації стереотипів стали структурні показники міжсуб'єктної сфери дискурсивних висловлювань [4] та позиція учасника перемовин. Час, обсяг, активність, повторюваність заперечень, повнота заповнення персональних даних, апеляція до додатків до ПУ (Правила РТП) складають систему показників упередженості чи зацікавленості.

Отримані дані (див. Таблиця 1) стосовно позиції щодо перемовин знаходяться в діапазоні "позитив — негатив", в якому учасники себе проявляють як відкрито, так і уникаючи заняття однозначної позиції.

Нормативна матриця поведінки при рішенні задачі-конвенції (ПУ)

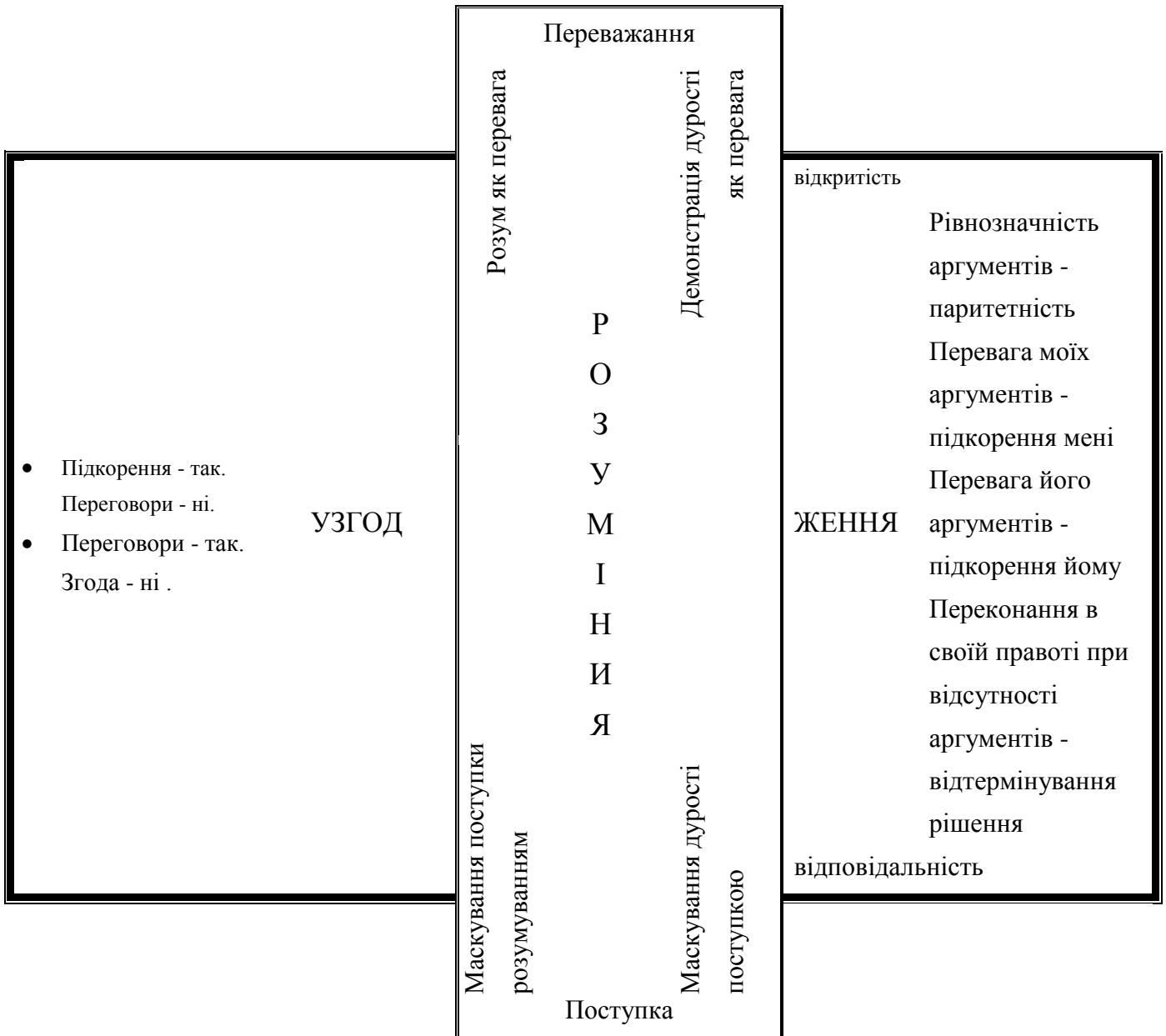
	КОНВЕНЦІЯ - КАВЕРЗА	КОНВЕНЦІЯ - БЛАГО	КОНВЕНЦІЯ - ФІКЦІЯ
Прояви позиції ретроспективні та ситуативні вислови	Втратиш більше, ніж придбаш, якщо втягнешся в гру "спільне". Спільне створюють ті, хто має задум перерозподілу цього спільного в своє.	Завжди можна домовитися, тільки треба уміти!	Не встояти проти спокуси нікому! Спокушайся першим, в цьому вихід!
	Нічого ніколи не підписуй, бути біді.	Краще погані правила, ніж гра без правил.	Швидко укладай, дотримувати ніхто не буде, отже, і я не буду, то навіщо витратити час на переговори.
	Нічого ніколи не підписуй, без адвоката.	Краще поступово розібратися по ходу, ніж показати свою слабкість, відразу вступивши в переговори.	Чим пізніше почати дотримувати, тим менше виконаних зобов'язань.
	Якщо прозиваю ... Якщо я не буду хитрішим .	Якщо всі будуть чесними і коректними в переговорах...	Якщо не протистояти інтригою..
	Голосніше і сильніше все дискредитує, менше дістанеться виконувати.	Забезпечення якості переговорів з нашої сторони - забезпечення задоволеності підсумковим договором.	Якщо не зберемося відкрито "в один кулак"...

Наведені в таблиці вказують на те, що деякі учасники або не мають достатнього досвіду ведення переговорів, або приховують свої вміння.

Співставлення емпірії щодо перемовин з подіями самого проекту, який розгортається, як правило, в ключі співпраці, приводить до висновку, що поширеною перешкодою в досягненні ефективності в творчості і узгоджувальному процесі є те, що учасники цих процесів на момент їх здійснення мають приховану або явну позицію (роль), конкурентну до тренінгу, або обмежені статусними відносинами. Тобто атмосфера співпраці розвіює підозри і при виокремленні складової підступності з боку виконавця більш чітко проявляються інші сторони досвіду та конвенційних вмінь учасників.

Звичайно, виявлені стереотипи визначають характер застосовуваних планових та ситуативних тренінгових процедур. Але зазначені прямі стереотипи узгодження не надають повної їх картини без урахування прихованих стереотипів.

Вісі позиції "розуміння – згода"



Тому окремо звернемо увагу на особливу групу стереотипів, які знаходяться на стику розуміння і узгодження. Феноменологія зміщення процесу розуміння (точки зору іншої сторони) і процесу узгодження (інтересів партнерів по спілкуванню) достатньо різноманітна. Аналіз процесу узгодження в умовах застосування ПУ дає можливість побудувати модель, в якій процеси розуміння і узгодження є осями, що обертаються — взаємовідбиваються і взаємовпливають. Ці вісі не співпадають і задають розмірність простору взаємодії сторін. Цей простір може стати основою класифікації причин, через які групи і окремі учасники виявляються менш чи більш інтелектуально адекватними в реалізації творчих задумів або проведенні узгодження. Для інтелектуальної роботи дані

чинники (обертання) виявляються не завжди такими, що сприяють максимальній продуктивності як індивіда, так і групи в цілому.

Ці вісі у своїй розвинутій формі мають автономний статус. Тобто розуміння у виокремленому вигляді не тільки не містить маскування своєї неефективності незгодою, а й має культурний прошарок інтелектуального просування в предметі навіть при наявності незгоди з опонентом. Умовне зайняття позиції опонента є не тільки аспектом культури спілкування, а й ресурсом власних досягнень. В такій логіці Декартівське "я маю сумнів, значить мислю і значить існую" (у сенсі інтеракцій) не тільки обертається, а й додається до смислу "мислю", вилучаючи сумнів. Тому загальною ознакою автономного розуміння є часова дистанція формулювання ставлення на період після розуміння.

Узгодження в автономному статусі апелює до розуміння як причини незгоди тільки в межах повноважень та кваліфікації, а іноді опосередковано - запитом додаткового часу на розуміння. Причому статусні апеляції більше є відмовами від узгодження, ніж самими незгодами.

Змішаність процесів розуміння та узгодження (Таблиця 2) порушує баланс відповідальності та інтелектуальної адекватності і проявляється явно або замасковано. І хоча думка і як операція, і як її історія, і як результат завжди співвіднесена, але її якість у автора, який рефлексує співвіднесеність, і автора, який її не рефлексує, буде різною. Гіперболізація статусних (владно-підвладних) стосунків у розумінні та узгодженні пригнічує відкритість суб'єкта щодо розвитку предмету.

Так наприклад, запитання "Так що, виходить, що зав відділом не претендує на місце самого компетентного?" не свідчить не тільки про потаємні думки, а про далекість автора запитання про дійсне розуміння вигоди користуватися правилами саме для концентрації в творчості. Звичайно питання може бути (як і сама стратегія зама) проявом другого шару поведінки (на рівні дипломатії-інтриги), але воно також буде проявом закритості, тому що наявність оціночності в судженні можливе в вислові учасника тільки на етапі відношення, після зрозуміння позиції кого розумієш. Для тренера, звичайно, і сам подібний вчинок і контекст, і первинний висновок, і реакція щодо групи, завдання щодо розвитку

ситуації не заслоняють розуміння, того що автор запитання ще не відчув блага свободи зміни ролей як творчого ресурсу.

Розглянемо процедури РТП, спрямовані на технологічне та розвиваюче зняття вказаних обмежень в контексті розуміння рефлексивних процедур як системи заздалегідь виважених дій та вчинків, які мають на меті в кожному процедурному циклі розпочати той чи інший рефлексивний процес [2; 12]. Система процедур представляє собою підсистеми спонукань, заборон та балансів. Зосередимося на їх поданні тільки в розрізі технологічного забезпечення долання стереотипів змішування розуміння та узгодження, лишаючи поза розглядом явні конвенційні стереотипи. Так, вимога обов'язкової участі у розвитку предмета кожного з учасників згідно з визначеним порядком компетенції позбавляє їх вибору - бути активним чи "відсидітися", що робить її джерелом конфліктності. Водночас ця вимога в розрізі мисленевих актів збалансована правом вибору форми активності (дискурс, образ чи дія) та заборонаю критики. Тобто можливість мисленевої активності в діапазоні від рівня спроб та помилок до цілісного висловлювання [2], з однієї сторони, балансує конфліктність, спричинену вимогою обов'язкової участі, з іншої - знімає її взагалі, бо відсутність вибору у всіх учасників позбавляє їх можливості сумніватися в тому, що когось омине переживання від необхідності бути відповідним своєму рівню компетентності. Право бути і не компетентним, і компетентним відповідає як ймовірній стереотипній стратегії маскування згоди-незгоди, так і рівню здібностей. Тренінгове правило щодо обов'язкового нарощування учасниками змісту (по об'єму чи напрямку (формі)), сприймається як очевидний примус до генерації думки і, зрозуміло, може бути джерелом конфліктності. Натомість конфліктності від марнотратства часу вже не виникне.

Основна ланка виокремлення згод та розуміння із синкретичного стану забезпечується опосередковано - розділенням процедур творення (генерації) розуміння та ставлення як процедур, які відбуваються тільки послідовно. Тобто під час генерації заборонені як персональні оцінки учасником його попередників, так і ставлення до змісту, який вони несуть. На цьому етапі також заборонені прямі запитання. Тільки після завершення формулювання думки дозволяються питання на зрозуміння. Формат питання на зрозуміння [2], з одного боку, обмежує

відкриті запитання, з іншого — унеможлиблює рецидиви погоджувань і, найголовніше, своєю активністю забезпечує функцію самоскерування учасника на розуміння в статусі відокремленості від співвіднесеності. Замикає акт цілісного мислення (а в наших штучних умовах роз'єданого) третій етап — ставлення до попередньо висловлених ідей.

Процедура ставлення має значиме навантаження, особливо у співвіднесеності його з етапом розуміння та якістю оціночного компонента. Наявність суджень, які не впливають з виступів учасників, за відсутності етапу розуміння стають предметом персонального впливу тренера щодо змішаності розуміння та узгодження. Також предметом персонального впливу тренера стають носії оціночних суджень, які не вбудовані в систему. Тобто, кваліфікації є формою допустимою, оцінки — ні.

Концентрація тренерів на описаних процедурах в нормативному обсязі робить можливим оптимальне отримання продукту інноваційної процедури (план, концепція...). Оптимум полягає в певній робочій атмосфері, коли процедури є проактивними щодо конкурентних зіткнень і інтелектуальних виснажень учасників з невисоким рівнем креативності. Водночас концентрація на нормативній стороні збіднює розвиваючий ефект процедур. Наявність ресурсу часу дозволяє тренерам спрямовувати свої зусилля не тільки на нарощування продукту, а й на нарощування персонально-інтелектуального і груп-інтелектуального капіталу.

Саме в таких заходах не тільки відбувається переосмислення стереотипів "розуміння-узгодження", а й підноситься до синтезу нової автономії згоди— розуміння як, наприклад, породження класу питань на розвиток. Тоді у публічних та персональних самодослідженнях стають явними такі думки: "а вчасно сформульоване запитання на зрозуміння не тільки допомагає зрозуміти, їм можна відмовити, можна дистанціювати, чи навіть відстібати...", а після цього: "а чи можна Вашу посмішку, пане тренере, зрозуміти, що так залаятися краще, ніж... так, як у нас зазвичай?" (Сміх всієї аудиторії...)

Конвенційні та когнітивні стереотипи як складові складно-координованості можуть виявлятися в процедурі укладання "Передуючої угоди" як діагностичному інструменті, та в процедурах тренінгу-практикуму.

Процедура укладання ПУ має функціональне значення в рамках діяльності яка відбувається і як **система стимулів** має наступні складові: **організаційні**: проект наказів чи інші нормативних документів які функціонують в організації; **психологічні** (на предметному ґрунті договорів та нормативів): текст угоди, текст вступу до правил, та правила.

Варіації текстів (наприклад інструкція може мати тільки настанови, чи ще й пояснення), та умов (час, гнучкість позиції тренера) забезпечують регульований рівень складності. Може бути охарактеризований як тай, що має ознаки концептуальної та критеріальної валідності.

Конвенційна та нормативна функції ПУ виконують захист прав та гідності споживачів психологічної послуги, яка містить у собі інтервенційну складову. Сприяють проактивному зняттю негативних настанов щодо зовнішнього виконавця в середовищі замовника. та забезпечують введення рефлексивного управління.

Система зняття стереотипів та запобігання їм на протязі і підготовчого етапу ПУ, і фактичного виконання процедур тренінгу згідно викладених правил, сприяє утворенню специфічної інтеграційної (виконавець і замовник) організаційної культури, яка по своїм ознакам є рефлексивним середовищем.

Творчий характер рефлексивного середовища як інструменту інтервенції, де вплив здійснюється не на суб'єктів, а на перетік рефлексивного механізму та фактори середовища становить головну відмінність організаційної культури рефлексивного типу.

Виявлений аспект змішаності розуміння та узгодження, виступає власне стереотипом який проявляється не тільки у маскуванні, а й у відсутності точної ідентифікації процесів. Його вивчення складає перспективу розгляду цього явища як загально психологічного.

В проведеному дослідженні взаємозв'язку стереотипів розуміння і узгодження в творчому процесі розробки і впровадження змін в організацію емпіричною базою виступала практика укладання угод, передуючих заходам здійснення психологічної інтервенції в організаційну культуру. Підтверджено можливість в якості об'єкту дослідження конвенційних та когнітивних

стереотипів, що заважають творчості, використовувати процес переговорів між тренером і учасником майбутніх заходів.

Порівняльний аналіз когнітивних стереотипів розуміння і конвенційних стереотипів узгодження, реалізованих в діалозі тренерів і учасників на етапі підписання передуючих угод, показав існування схожості в їх функціонуванні, змішаності та перетину, що надалі ускладнює реалізацію творчого потенціалу групи учасників. Запропоновано критеріальний метод діагностики когнітивних і конвенційних стереотипів через співвіднесення із нормативною матрицею взаємодії стереотипів.

Проведену на основі запропонованої нормативної матриці діагностику конвенційних і когнітивних стереотипів напередодні тренінг-практикуму пропонується використовувати як технологічну складову формування системи рефлексивного управління для мобілізації творчого потенціалу колективу у подоланні складнокоординованості.

Література

1. Слюсаревський М.М. Соціальна напруженість: теоретична модель необхідних і достатніх показників // Наук. студії із соціальної та політ. психології: Зб. статей. — К.: ТОВ “Вид-во “Сталь”, 2002. — Вип. 5(8). — с.

2. Найденов М. И. Проектная мета-технология трансформации организаций как реализация групп-рефлексивной концепции на рынке психологических услуг.// Теоретичні і прикладні проблеми психології / Видавництво СНУ ім. В.Даля Луганськ 2006 № 5(16) – С. 137-146

3. Naydonov M. An informed consent as a conventional and diagnostic procedure of conclusion an agreement // The report of 28 International Congress of Psychology. August 8-13, 2004. Beijing, China //http:My.eLVisti.com/naid/uk/public.htm - Beijing, 2004, P. 1-9

4. Найденов М. И. Групповая рефлексия в решении творческих задач при различной степени готовности к интеллектуальному труду: Дис. ... канд. психол. наук.- Киев, 1989. - 239 с.

5. Найдонов М.І. Розробка та впровадження проекту розвитку організації: груп-рефлексивна технологія //Актуальні проблеми психології. Том 1:Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб.

Наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН. України/ За ред. Максименко С. Д. Карамушки Л. М.; - К. : Міленіум, 2005 - частина 15. - с. 87-92

6. Naydonova L. Using of the informed consent in the psychological practice in Ukraine //International journal of Psychology. Abstracts of the XXVII international congress of psychology. Stockholm, Sweden. 23-28 July 2000. - v. 35, i. 3/4, June-August, 2000. - p. 267

7. Найдьонов М. І. Повнота групового суб'єкта як складова рефлексивного управління // Наукові студії із соціальної та політичної психології: Зб. Статей /АПН України, Ін-т соціальної та політичної психології; Редкол.: С.Д.Максименко, М.М.Слюсаревський та ін. - К.: Міленіум, 2005. - Вип. 12 (15). - С. 87-108

8. Найденов М. И. Место групповой рефлексии в совместном решении творческих задач // Рефлексивные процессы и творчество /Тезисы докладов и сообщений к Всесоюзной конференции 3-5 апреля 1990 г.- Новосибирск: ИИФФ СО АН СССР, 1990.- Ч. 1., с. 254., С. 150

9. 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.

10. Найденов М. И., Найденова Л.А. Стратегии организации рефлексивной развивающей среды // Проблемы розвитку та вдосконалення психологічної служби системи освіти. Тези конференції., Донецьк, 1994. - с 14 -16

11. Найденова Л. А., Григоровская Л. В., Найденов М. И. Конструирование малых творческих задач на материале музыки в целях изучения рефлексии. // Рефлексивные процессы и творчество /Тезисы докладов и сообщений к Всесоюзной конференции 3-5 апреля 1990 г.- Новосибирск: ИИФФ СО АН СССР, 1990.- Ч. 1., С. 151-153

12. Найденов М. И. Процесс и процедура групповой рефлексии //доклад на Всесоюзном Семинаре - практикуме "Рефлексивно- творческая культурадиigma в педагогике" //http: My.eLVisti.com/ naid/ ru/ public.htm - Запорожье, 1991, С. 1—2

Анотація. У статті співставлені два пласти імперії проблемних ситуації розв'язання МТЗ на укладання угоди. Результатом аналізу є виділення з розглянутих конвенційних та когнітивних стереотипів окремих стереотипів-змішувань які є одними з чинників складнокоординованих організацій. Виявлені

функції передуючої угоди: захисту прав споживачів психологічної послуги; конвенційні та психодіагностиці. Надана характеристика передуючої угоди як діагностичного інструменту. Представлені мобілізаційні аспекти творчого потенціалу колективу у подоланні складнокоординованості.

Ключові слова: Конвенційні та когнітивні стереотипи. Передуюча угода. Діагностична функція передуючої угоди інструменту

Анотація. В статті сопоставленні два пласта імперії проблемних ситуації рішення МТЗ і заключення передваряючих соглашень. Результатом аналізу являється виділення з розглянутих конвенційних і когнітивних стереотипів окремих стереотипів-смішуваних, які є одними з факторів складнокоординованих організацій. Виявлені функції передварительних соглашень: захисту прав споживачів психологічної послуги; конвенційні і психодіагностичні. Представлена характеристика передшествуючого соглашения як діагностичного інструменту. Представлені мобілізаційні аспекти творчого потенціалу колективу в преодолении складнокоординированности

Ключевые слова: Конвенційні і когнітивні стереотипи. Предваряющие соглашение. Діагностична функція передваряючого соглашения.

Resume. In the article there are confronted two layers of empire of problems to the situation of the MTZ decision and conclusion of anticipating agreements. The selection from the considered convention and kognitivnih stereotypes of separate stereotypes-mixing which are one of factors of skladnokoordinovanih organizations is the result of analysis. The functions of preliminary agreements are exposed : defences of rights for the users of psychological favour; convention and psihodiagnosticheskie. The given description of preceding agreement as a diagnostic instrument. The mobilization aspects of creative potential of collective are presented in overcoming difficultly coordinated

Keywords: System of reflexivnogo management, project purpose-technology, confluence of companies, it is difficult the coordinated organizations