

Найдьонов М. І.

доктор психологічних наук,
провідний науковий співробітник,
Інститут соціальної та політичної психології НАПН України
м. Київ

Ресурсний підхід у теорії групової рефлексії. Криза групи та ресурс індивіда,
Криза індивіда та ресурс групи

В соціальній роботі переживанню безробіття приділяється достатньо уваги, одночасно переживання самообмежень спрямованих на мінімізацію ризиків втрати роботи потребують пошуку моделі їх опрацювання соціальним робітником.

Саме уявлення про робітника про себе як про засіб (ресурс) бізнесу забарвлює в сірі (песимістичні) кольори сферу діяльності професійної діяльності працівників соціальної сфери в межах і самих трудових відносин, і їхньої соціальної інфраструктури. Прямі та непрямі показники рівня престижності професій, їх чинників також відбивають смисл знесуб'єктнення, перетворення людини на засіб виробництва [1; 2]. Так, надаючи своє розуміння престижності через вибір запропонованих альтернатив дорослі респонденти на третє місце (після "гарно оплачується" - 73,9 % та "додає стабільності, упевненості в завтрашньому дні, тому що на неї завжди буде попит" - 47,4%) ставлять альтернативу "дає змогу ні від кого не залежати" (42,1%). Цей вибір на залежить від соціально-демографічних характеристик опитуваних (віку, статі, освіти, регіону та місця проживання). Для учнів випускних класів загальноосвітніх шкіл цей смисл набуває ще більшої ваги, посідаючи друге – за матеріальним чинником – місце (48,5%). При цьому менш важливими ознаками престижної професії як для дорослих, так і для дітей, виявляються можливості завдяки їй мати привілеї і пільги, працювати в комфортних умовах тощо. Серед причин, що спонукають людей до отримання престижної професії, друге місце (після "престижна професія батьків дасть більше шансів у житті їхній дитині" - 49,4% у дорослих і 51,3% в учнів випускних класів) посідає

чинник переживання гордості ("престижна професія викликає в людини почуття гордості" - 46,9% і 46,2% відповідно).

Аналіз суперечності, як проблеми, а в подальшому системи задач та заходів, спрямованих на її зняття, наповнюють картину оптимістичною палітрою кольорів. Спосіб формулювання та розгляду проблеми складається із двох етапів, першого – актуального як соціоекономічного зрізу, другого – соціально-психологічного.

Основою причиною формування ресурсного підходу є головна суперечність використання людських ресурсів у виробництві матеріальних і духовних благ. **Проблема** полягає, з одного боку, в тому, що використовуються людські ресурси не тільки як часткові функції цілісної особистості, а й з настановою ототожнення себе з цією частковістю. З іншого боку, відтворення людських ресурсів можливе тільки при відтворенні всієї цілісної особистості. Отже, в переважній більшості соціоекономічних процесів *використання* людських ресурсів услід за тенденцією *економії* здійснюється в логіці спрощення, редукування, відчуження. Відтворення ж людських ресурсів переважно відбувається поза межами виробництва в логіці унікалізації, смислонасичення. При потребі забезпечення конкурентоздатності, ефективності виробництва оператори всіх ресурсів виробництва (в тому числі і людських) шукають шляхи забезпечення другої логіки (*відтворення* цілісності) в межах самого ж виробництва. У такого пошуку існує два наслідки: *перший* – це підконтрольність як шлях гарантованості відтворення, *другий* – складність як цінність, яка протистоїть тенденціям спрощення, редукування.

Метою статті аналіз положень ресурсного підходу, їх теоретичного представлення як моделі стратегії роботи соціального робітника.

У груп-рефлексивній психології при зверненні до поняття ресурсу на пояснювальному рівні залучається передусім економічна логіка його вживання як потенції (запасу, резерву, передумови) та основи відтворення. Сторона визначення ресурсу як засобу найкраще наповнює його психологічне

розуміння середовищних, темпоральних аспектів у моделі статусно-рольових трансформацій суб'єкта в трудових відносинах (найму).

Пропозиція ресурсного підходу до тих операторів бізнесу, які близькі до або ідуть шляхом пошуку забезпечення логіки *відтворення* використання людських ресурсів у виробництві матеріальних і духовних благ, пропонує по-перше, спиратися на положення ресурсного підходу в бізнесі: підприємець управляє ресурсами; своєчасне рішення про використання ресурсу забезпечує швидку віддачу від використання ресурсу або швидкий зворотний зв'язок про не ефективність ухваленого рішення; включення себе і своїх підлеглих в систему людських ресурсів, систематична оцінка себе та підлеглих, а також подолання стереотипу "по за увагою" до людського чинника при використуванні людських ресурсів – передумова: економії інших матеріальних і фінансових ресурсів; оволодіння ресурсом часу. **По-друге**, в розподілені ресурсних ролей за роботодавцем та роботуотримувачем у межах організаційної культури. Так, для найманого працівника передбачається роль, пов'язана з добровільною відмовою особистості від власних унікальних особливостей, які обтяжують технологічний процес на час перебування в ньому, тобто добровільне самовизначення себе у ресурсну функцію. Відповідно, для роботодавця пропонується ресурсна роль, яка передбачає відстеження меж частковості-цілісності робітника та забезпечення заходів вчасної зміни ним ролей задля забезпечення відтворення.

Попри удаване зберігання ресурсним підходом проблеми відчуження та частковості у попередніх межах, істотною відмінністю пропозиції підходу є не тільки добровільна частковість у межах функції здійснюваної у часі, а і розподіл обсягу цілісності між сторонами.

Оскільки декларовані функції може бути здійснено тільки в межах складної організаційної культури з певною психологічною підтримкою, нами пропонується ряд кейсів психологічної послуги [3, 326-459], які забезпечують як принципову можливість отримання першого досвіду перебування у

складному середовищі зі змінними ролями, так і розвитку у тренінгу вправності щодо їх вчасної зміни, опосередкованої підтримкою із зовні, чим розкриваємо конкретику реалізації ресурсного підходу в трудових відносинах у моделі статусно-рольових трансформацій суб'єкта.

На другому етапі повернення з соціоекономічного зрізу аналізу в соціальну психологію наповнює поняття ресурсу в кількох напрямках, що з одного боку слугує самій психології, з іншого оптимізує використання людських ресурсів в економіці.

Першим змістом наповнення поняття ресурсу в соціальній психології є первинність групової суб'єктності як носія групової свідомості. Перетворення умов життя та соціальна пам'ять забезпечують прорив суб'єктності від первинної групи у напрямку індивіда та суспільства [4; 5]. Отже соціальність виконує функцію запасу, резерву, передумови тобто ресурсу якісного скачку у розвитку психічного. Специфікою первинної групової суб'єктності є одночасна її розподіл у взаємодії та синергія, надалі ця специфіка продовжує зберігати перинні когнітивні та емоційні схеми взаємодії з середовищем.

Другим змістом наповнення поняття ресурсу виступає постійна трансформаційність суб'єктності між полюсами індивідного та групового суб'єктів, як резерв збереження одного з полюсів від розпаду при досягненні піку суперечності домагань та можливостей в межах актуального в даний момент суб'єкта. Як емпіричний прояв трансформаційність суб'єктності спостерігається зокрема, у зміні дискурсу. Інстанції "Я" та "Ми" при зіткненні із проблемою змінюючись забезпечують і резерв самооцінки і вимір ємності запасу зусиль і відбиття позиціонування у часі "існування" інстанції "Я" чи "Ми". Тактична трансформаційність суб'єктності відбувається в різних принципових культурних пріоритетів цінності особистості (Захід) та цінності суспільства (Схід), які спеціалізують (центрують) суб'єктність у фокусі відбиття як пріоритет ідентифікації. Отже і індивідний і груповий суб'єкт досягаючи піку кризи у власних межах відтворюють один одного, тобто виступають ресурсом. Криза

групи долається переважно ресурсом індивіда, криза індивіда долається переважно ресурсом групи

Теоретична форма ресурсного підходу, здійснена у теорії групової рефлексії з її положеннями про транзитарність, взаємозумовленість, реверсивність, дискурсивну реконструкцію і керованість рефлексивного процесу, через трансформаційну якість індивідної та групової суб'єктності тобто апелюючи до індивідуальної, спільної, картини події надає статус ресурсу кожному з цих проявів суб'єктності [3, 281].

Ресурсний підхід представлений через соціально-психологічний зріз забезпечує оптимізацію використання людських ресурсів в економіці засобами проектів організаційного розвитку мета-проектною технологією.

Базовою ПМТ слугують інноваційні проекти які мають на меті розв'язання актуальної життєвої проблеми. Провідною функцією тренерів у події є спостереження за змістами, смислами, ресурсами які проявляються у дискурсі. Відповідно до теоретично визначених положень про стани проблемності та конфліктності у учасників, тренери мають етичну місію, яка полягає в запобіганні переростанню конфліктності в самодискредитацію чи конфлікт. Технологічні завдання тренерів: розширення обсягу відбиття групою, підгрупою, персоною у ході події; забезпечення авторства-співавторства у події як середовищі для вчинку доповнюється вимогою неконфронтаційного розширення обсягу відбиття. Для цього технологія зорієнтована на: уловлювання аудиторією смислів на фоні змістів; розділення розуміння-узгодження як стереотипу та як етапу проникнення в предмет.

Оперативна обробка тренерами дискурсу учасників події – представників організації забезпечується трьома концептуальними моделями його опрацювання [3, 51 – 55].

Ці три моделі утворюють загальну і спільну для всіх тренерів схему аналізу дискурсу в події. **Перша модель** (*стрижня спільної події*) задає структури (компоненти, сфери і плани активності як складові події) дискур-

су, зокрема змістова, смислова і ресурсна сфери. Стрижнем події виступає розгортка в часі балансу спрямувань дискурсивних проявів [3, 51] як забезпечення авторства-співавторства у події – середовищі для вчинку.

Друга модель, яка стосується *процесів розвантаження чуттєвої тканини* в групі, описує три рівні цілісності, які визначають види компонентів в дискурсивній моделі мислення (змістового, інтелектуального, персонального, взаємодії, взаєморозуміння і взаємоузгодження), що технологічно забезпечує уловлювання смислів на фоні змістів

Третя модель (*зворотних реконструкцій*) відбиває варіативні складові дискурсу, а саме параметри "позиції", "контакту" і "спрямованості", завдяки яким здійснюється *зворотна реконструкція індивідуальної чи групової суб'єктності*. Концептуальні моделі визначають концептуальну схему аналізу дискурсу і *одночасно слугують опорою обробки свідомості* в ситуації знаходження тренера в потоці дискурсу в події та розділення розуміння-узгодження.

Кожна із спеціалізованих реалізацій, технології доповнює модель соціальної роботи у галузі трудових відносин.

Проекти професійного самовизначення є рефлексивними подіями, де розвиток учасників відбувається в ході отримання інноваційного продукту, який більше стосується сфери суб'єктивно нових перевідкриттів, ніж дійсних інновацій. Через здійснення даного типу проектів на базі інноваційної платформи він зберігає орієнтацію на контроль змістів, але у підпорядкуванні їх смислам.

Образом проектів типу "самовизначення" є спрямовування рефлексивними процедурами активності учасників на себе, включення позиції "кваліфікації" на противагу позиції "оцінювання", що і стає основою самовизначення.

Сценарування, режисерування такої події ґрунтується на ідеї консолідації зусиль майбутніх слухачів (студентів) як особливого ресурсу, який на-

дасть переваги не тільки в навчанні, а й у застосуванні професії. Реалізується ідея визначення унікальності і типовості досвіду кожного учасника, який може бути спільними зусиллями перетворений на свідомі засоби персональних і колективних переваг існуючої групи та персони, тепер і в запланованій перспективі.

Усвідомлені засоби персональних і колективних переваг стають основою самовизначення і реалізуються як фактичне складання персонального плану оволодіння професією.

У проектах *типу "конкурс"* створення та опрацювання проблемного поля, притаманне інноваційному типу, може бути основою і для конкуренції. Але частіше основою змістової роботи в них є система завдань проблемного характеру. Тут продовжують діяти правила обов'язкового нарощення учасниками змістового результату та заборони на критику. Наочний підсумок компетенції виступає каталізатором диференціації групи в кожному колі обговорення. Підсумок за всім переліком тем обговорення виділяє групу лідерів, чим визначає смисл конкурсу з *прямою мішенню* – вплив на особистість учасника конкурсу.

Латентні умови завдань конкурсу концентруються на *корінній проблемі відтворення людських ресурсів*, яка полягає в тому, що виробництво потребує для використання лише часткової особистості, а відтворення людських ресурсів можливо тільки як цілісності.

Тому суб'єктність учасника під тиском конкуренції – потенціальна самовизначенням на співіснування "суб-особистості-унікальності" та "суб-особистості-ресурсу" з тенденцією вбудовування конкурсанта в організаційну культуру підприємства. Швидкість розпізнання цих вимог (потреб) організації не на декларативному, а на дієвому рівні, забезпечує конкурсантам перемогу.

Друга мішень конкурсу – це спостерігачі від організації-замовника. У такому конкурсі – з *подвійною мішенню* – суб'єктність спостерігача (групи

представників організації або її керівника) теж потенційна. Ця потенційність задається співіснуванням у спостерігачеві (як і в конкурсантові) "суб-особистості-унікальності" та "суб-особистості-ресурсу", а крім того – необхідністю для спостерігача самовизначитися на управлінську функцію забезпечення балансу ресурсності та унікальності робітника як джерела відтворюваності (запобігання вигоранню тощо).

Проекти типу "вміння продавати" мають певну подібність до проектів типу "конкурс". Вона полягає передусім у можливості згортання проблемного поля. Персоніфікація вміння продавати як управління рефлексивним процесом у ході соціального обміну за типом "товар-здатність" – "продаж-підтвердження здатності" є латентною умовою, яку мають виявити ті учасники проекту, які не є професійними продавцями. Для професіоналів же такий тренінг є саме накопиченням навичок управління рефлексивним процесом іншої людини у соціально прийнятній формі обміну – продажу. *Другою ознакою* подібності проектів "вмінь продавати" і проектів типу "конкурс" є спрямованість на добровільне вдосконалення своєї ролі "ресурсу", який треба продати організації. У такий спосіб особистістю актуалізується потенція професійної самореалізації.

Проекти типу *"підтримка лідера"* є рефлексивними подіями, де розвиток особистості відбувається в ході отримання інноваційного (або суб'єктивно-інноваційного) продукту, який сприяє пришвидшенню самопрезентації учасників, побудові владно-підвладних стосунків в групі з перевагою для лідера. Актуалізуються потенції лідера і це відбувається у спосіб забезпечення відкритості лідера публічним випробуванням, які у логіці отримання неформальної влади фактично проходить керівник при опануванні нової посади. Проект, який ставить і колектив і керівника у позицію випробування предметом, виступає каталізатором проходження такого владного шляху.

Проекти колективоутворення типу *"згуртовування команди"* є рефлексивними подіями, де розвиток балансу суб'єктності в заданому періоді часу

відбувається на користь групової. Зміщення балансу може бути мотивоване економією ресурсу часу (пришвидшення згуртування команди), підготовкою до якихось надзвичайних подій у житті організації; виходом із затяжного конфлікту в організації . Додатковим результатом колективоутворення є і підвищення конкурентоздатності і організації і робітника.

Проекти "*альтернативного розв'язання суперечок*" спрямовані на переосмислення учасниками, не виправдано перебільшеного діапазону міркувань про перелік неділимих інтересів. З'ясування причини даного перебільшення — відсутність досвіду суб'єктів ретельно досліджувати природу своїх інтересів їх пріоритетів, частин, що становлять цілий інтерес. Проекти у своїй спрямованості на збереження самоповаги і стосунків в період суперечки інтересів виконують наступні функції: *виявлення* не виправданого змішування суб'єктами в рамках своїх інтересів складової власних потреб і складової засобів досягнення потреби в неподіленому вигляді, що злиться; *розрізнення* не виправдано вузького трактування власного інтересу яке ігнорує власні більш компетентні трактування; *захист* сторін від переживання не виправданому емоційному прояві , пов'язаних з наявністю у сторін будь яких помилок

Проекти типу "*забезпечення та самозабезпечення професійного вибору*" є рефлексивними подіями які одночасно опрацьовують потребу особистості у отриманні орієнтирів вибору професії та соціосистемну перспективу регулювання ринку праці. Проекти ґрунтуються на даних моніторингу престижності професій та чинників [1; 2] та програмі [8], яка пропонує переосмислення стереотипів "меншовартості", "гордині" тощо.

Підсумовуючи результати аналізу положень ресурсного підходу у соціо-економічному та соціально-психологічному зрізах можна зробити наступні **висновки:**

На соціально-психологічному рівні форми прояву суб'єктності – індивідна та групова – опосередковують одна одну як ресурс рефлексивного механізму.

Аналогізування із запозиченим з економічного контексту поняттям ресурсу (запасу, резерву, передумови) у теоретичній площині груп-рефлексії, яка виявляє онтологічні прояви ресурсності в дискурсі учасників проблемної ситуації, опосередковує рух стану суб'єктності від потенційного до актуального, що відбувається в актах переосмислення проблеми індивідом або групою.

Основна спеціалізація реалізацій проектної мета-технології – забезпечення розвитку організацій – крім того, відповідає особистісним домаганням та надає можливості для розвитку особистості як технологія персональної допомоги.

Бізнес має потребу в людських ресурсах не тільки в сенсі засобу, а в сенсі складової відтворення власної суб'єктності, що у випадку розладів даного процесу породжує прямий запит до професійної діяльності працівників соціальної сфери в межах трудових відносин і їх соціальної інфраструктури.

Діапазон цінностей які охоплює ПМП є достатню гнучким, для того, щоб межах етичної позиції виконавця забезпечувати аксіологічний зсув замовника у бік вибору продуктів у бік більшої цілісності людських ресурсів.

Вище зазначене вказує, що моделюю роботи соціального працівника може бути трансформаційна модель суб'єктності, яка і у формі проектів роботи з організаціями: і консультативному режимі передбачає: визначення провідної форми реалізації суб'єктності; встановлення стану самодостатності чи пригніченості конфліктністю; сприяння трансформації суб'єктності у ресурсну форму.

Література

1. Український стандарт міжнародної шкали престижності професій: Інформаційний бюлетень. Липень' 2009 (Електронна версія) / За ред.

- М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської; Упоряд. О. І. Хоріна. – К., 2009. – 101 с.
2. Моніторинг рівня та чинників престижності професій протягом 2008–2009 років: Інформаційний бюлетень. 2009 / За ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської; Упоряд. О. І. Хоріна – К., 2009. – 59 с.
 3. Найдьонов М. І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях / М. І. Найдьонов. – К. : Міленіум, 2008. – 484 с.
 4. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики / А. Н Леонтьев. – М., Изд-во Моск. ун-та, 1981. –584 с.
 5. Брушлинский А. В. Психология субъекта / А. В. Брушлинский. – СПб. : Алетейя, 2003. – 272 с.
 6. Найденова Л. А. Роль рефлексивного потенциала группы в активизации творческих способностей учащихся: дис. ... канд. психол. наук : 21.09.1993 / Любовь Антоновна Найденова. – К., 1993. – 192 с
 7. Найдьонов М. І. Рефлексивний інтенціонал дискурсу: від складнокоординованості до рефлексивного управління / М. І. Найдьонов // 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, 2009. – Вип. 23 (26). – С. 46–66.
 8. Соціально-психологічні чинники престижності масових професій та їх врахування в профорієнтаційній роботі з молоддю. Навчальна програма спецкурсу / Укладачі: М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська, О. І. Хоріна; Академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. – К.: Міленіум, 2009. – 36 с.

Анотація

Ресурсний підхід у теорії групової рефлексії. Криза групи та ресурс індивіда, Криза індивіда та ресурс групи

У ході метааналізу теорії груп-рефлексії уточнюються ресурсне значення індивідної та групової форм суб'єктності у роботі соціального працівника. Реалізації типів проектної мета-технології (інноваційний, професійне самовизначення, конкурс, підтримка лідера, "вміння продавати", "альтернативного розв'язання суперечок", "згуртовування команди") пропонуються як організаційна форма, технологія відтворення форми суб'єктності яка потребує підтримки із зовні.

Ключові слова: криза, ресурс, теорія груп-рефлексії; трансформаційна модель суб'єктності, управління рефлексивним процесом, проектна мета-технологія, "суб-особистості-унікальність", "суб-особистості-ресурс", ресурси відтворення суб'єктності ресурс, ресурсна модель роботи соціального працівника.

Аннотация

Ресурсный подход в теории групповой рефлексии. Кризис группы и ресурс индивида, Кризис индивида и ресурс группы

В ходе мета-анализа теории групп-рефлексии уточняется ресурсное значение индивидной и групповой форм субъектности в работе социального работника. Реализации типов проектной мета-технологии (инновационный, профессиональное самоопределение, конкурс, поддержка лидера, "умения продавать", "альтернативное решение споров", "сплочение команды") предлагаются как организационная форма, технология воспроизведения формы субъектности, требующей поддержки извне.

Ключевые слова: кризис, ресурс, теория групп-рефлексии; трансформационная модель субъектности, управление рефлексивным процессом, проектная мета-технология, "суб-личности-уникальность", "суб-личности-ресурс", ресурсы воспроизведения субъектности, ресурсная модель работы социального работника.

Annotation

Resource approach in the theory of group reflection. Group Crisis and individual resource, individual crisis and resource of the group

During meta-analysis of the group-reflection theory resource meaning both individual and group forms of subjectivity in activity of social work professional is made more accurate. Realizations of varies types of project meta-technology (innovative type, professional self-determination, competition, support of a leader, "skills of a sale" "alternative solution of disagreements", "team strengthening") are

proposed both as organizational form and technology of reproducing of subjectivity form, needed of outside support.

Key words: crisis, resource, theory of group reflection; transformative model of subjectivity, reflexive process management, project meta-technology, "sub-personality-uniqueness", "sub-personality-resource", resources of a subjectivity reproduce, resource model of social work professional activity.