

ВЗАЄМОПРОНИКНЕННЯ ЦІННОСТЕЙ: ТЕХНОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ГРУПОВОГО СУБ'ЄКТА В ТВОРЧОСТІ

Чи є ціннісна регуляція творчості тільки позитивним фактором, що примножує її результативність? Вочевидь, це було б завузьким трактуванням проблеми, так як і висування тези про виключно позитивний взаємовплив цінностей різних їх носіїв, що входять до складу групи. Наше дослідження взаємопроникнення цінностей опиралось на емпірію надання психологічної послуги, а саме - забезпечення розвитку корпоративного суб'єкта (в різних організаціях за десятирічний період). Аспект сприяння в психологічному ключі якійсь групі для покращення її творчих результатів на етапі розробки ідей (наприклад, нової концепції) не є новим.

Наш підхід визначається розширеним діапазоном трактування творчості - від отримання формального результату включно до його впровадження, практичного втілення. Таким чином, реалізація всіма і кожним учасником групи продукту групової творчості задає більш привабливий діапазон напрямків дослідження, окремою метою якого є максимізація вірогідності прийняття замовником наданої послуги як виконаної. Особливо актуальним таке дослідження є в умовах, коли кожен з учасників групової роботи, організованої психологом, наділений правом оцінки результату з позицій (у статусі) замовника. Цінності різних учасників в процесі практичної діяльності перебувають в потенційному стані; людей, які артикулюють свої цінності (як основу аналізу своїх і чужих вчинків) досить мало; кількість людей, які усвідомлюють цінності як систему, що підтверджується вчинками, досить незначна. Таку ситуацію в організації ми визначаємо як поліцінність групового суб'єкта. Потенційність, різновекторність цінностей (хоча б певної їх частини) на етапі їх декларативного функціонування (до випробування у вчинках) обумовлює проблему складнокоординованості в організації.

Абстрагування від з'ясування того, чи дійсно учасник наділений правом оцінки результату (як посадова особа організації, чи внаслідок змішання різних рольових позицій) потребує формулювання нами завдання на безумовне врахування цього учасника як носія позиції замовника у загальному контексті групової роботи. Саме наявність кризи в управлінні - у застосуванні інтелектуальних схем, що забезпечують бачення та його реалізацію, у залежності від відносин, що не сприяють їхній зміні тощо - й полягають причини того, чому залучається зовнішній виконавець для забезпечення функції розвитку корпоративного суб'єкта. Практичною проблемою є те, що навіть явне відчуття кризи рідко формулюється замовником як проблема різновекторності, неясності цінностей членів колективу. Таким чином, не тільки відсутність ціннісної єдності, а й наявність протилежних векторів, є, з одного боку, причиною зупинки в розвитку, з іншого – контекстом ситуації, коли носії цієї дисгармонії повноважні приймати результат розвитку від виконавця. З цього випливає внутрішнє, технологічне завдання забезпечення достатньої ціннісної місткості психологічного середовища, в якому будуть знаходитися носії різних ціннісних векторів та носії з підтвердженими цінностями. При будь-якому вході у завдання розвитку крізь зовнішню групу його забезпечення кінцевим виходом передбачається пряме чи непряме здійснення розвитку групової рефлексії, як найбільш суттєвого механізму творчості в групі. Модульною частиною комплексу є процедури групової дискусії, які впроваджує група психологів-тренерів. Вони базуються на засадах управління коаліційністю позиції "ми" у груповому рішенні творчої задачі, врахуванні ціннісного діапазону творчості (від перетворення - до незмінності), розвитку стратегій кооперації (збереження цінності індивідності в складі групового суб'єкта). Впровадження проектної технології розвитку рефлексії (у складі послуги) та аналіз її як особливої емпірії (як у загальному вигляді, так і розгляді конкретного випадку), де рефлексивний процес проходить усі стадії, надає не тільки можливість ознайомлення з практичним рішенням практичної ж проблеми, а й отримання доказів адекватності теоретичних підходів.