

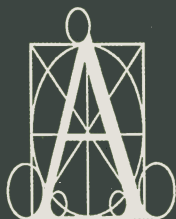
Л.Н. АКСЕНОВСКАЯ

**ОРДЕРНАЯ МОДЕЛЬ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

Л.Н. АКСЕНОВСКАЯ

**ТЕХНОЛОГИИ
ПСИХОЛОГИИ**

ОРДЕРНАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ



ДУБКИ

Л.Н. Аксеновская

**ОРДЕРНАЯ МОДЕЛЬ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
КУЛЬТУРЫ**

Москва
Тригста
2007

Москва
Академический Проект
2007

УДК 316.6

ББК 88.5

A42

Рецензенты:

заслуженный деятель науки РФ, д-р психол. наук,

проф. СПбГУ *В.Е. Семенов,*

д-р психол. наук, проф. МГУ *Т.Ю. Базаров,*

д-р психол. наук, проф. СПбГУ *О.С. Дейнека,*

д-р психол. наук, проф. МГУ *Т.Г. Стефаненко*

Аксеновская, Л.Н.

A42 **Ордерная модель организационной культуры: монография /**
Л.Н. Аксеновская. — М.: Академический Проект ; Трикта,
2007. — 303 с. — (Технологии психологии).

ISBN 978-5-8291-0809-7 (Академический Проект)

ISBN 978-5-902358-80-9 (Трикта)

В монографии излагается авторская социально-психологическая модель организационной культуры, построенная на базе ордерного подхода.

В качестве моделиобразующего параметра организационной культуры автор использует управленческое взаимодействие, которое порождает различные типы организационных культур. Впервые дается концептуальное обоснование практики сотеринга как разновидности менеджерской терапии и существенной составной части ордерной концепции организационной культуры.

Предназначается для психологов, преподавателей, аспирантов и студентов высших учебных заведений, консультантов по управлению и менеджеров.

УДК 316.6

ББК 88.5

ISBN 978-5-8291-0809-7

ISBN 978-5-902358-80-9

© Аксеновская Л.Н., 2007

© Оригинал-макет, оформление.
Академический Проект, 2007

© Трикта, 2007

*Выражаю признательность за всемерную поддержку
ордерных исследований основателям российского
концерна «Дубки» Игорю Дмитриевичу Ефремову и
Юрию Алексеевичу Кондратьеву*

ВВЕДЕНИЕ

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: В ПОИСКАХ КОДА

Многие согласны с утверждением: мир изменится, если изменится человек.

Если человек свободен и независим, то любые изменения самого себя есть вопрос желания. Есть желание — можно изменить внешность, настроение, цели, убеждения, правила... Меньше уверенности по поводу возможности изменения характера, темперамента, интеллекта, способностей и т. д.

А если человек «запрограммирован»? Пропуская вопросы: «кто посмел?» и «для чего?», сразу переходим к следующим: как построена программа? можно ли ее описать? можно ли ее изменить и как это сделать? (и, значит, опять решаем вопрос в пользу собственной свободы).

Как бы то ни было, истина всегда «в оттенке» и всегда «где-то рядом». Мы отказываемся от конфликта бинарных оппозиций в пользу позиции, объединяющей оба допущения: программа существует, может быть описана и по определенным правилам изменена.

Организация — промежуточная субстанция между миром и человеком. Это как бы уменьшенная модель мира, в котором живет человек. Причину, по которой и мир, и организация так трудно меняются, назвал директор «МакКинзи» Р. Фостер в книге «Обновление производства: атакующие выигрывают»: «Люди меняются с трудом, вот почему и компании изменяются также с трудом» [254. С. 218]. Легко и быстро можно создать только видимость кардинальных перемен. И все-таки человек (а вместе с ним организация) очень многое способен изменить в себе. Легко и быстро. Кроме одного. Кроме культуры. Точнее — культурной программы, именно так понимает сущность организационной культуры Г. Хофштеде, определяя ее как «коллективное программирование человеческого разума, которое отличает членов одной группы людей от другой группы...» [Цит. по: 246. С. 104]. В более поздней редакции это определение еще короче: оргкультура есть «коллективное программирование мыслей, которое отличает членов одной организации от другой» [267. С. 315].

Что получается? Чтобы изменить организацию, нужно изменить составляющих ее людей. Чтобы изменить людей, нужно изменить их культурную программу.

Возможно, первой успешной компанией, осознавшей этот факт и научившейся управлять своими культурными процессами, является «Тойота». «Тойота» сфокусировалась на этой задаче в начале 80-х гг. XX столетия, в период начала стремительного развития организационно-культурных исследований и организационно-культурного консалтинга. Это произошло через 50 лет после основания знаменитой автомобильной компании. Дж. Лайкер, двадцать лет изучавший «Тойоту», утверждает: «Менеджмент Тойота считает, что компания создает не только машины, но и людей» [123. С. 23]. Создание эффективной рабочей команды в «Тойоте» занимает несколько лет и осуществляется вместе с созданием производственной системы. Секрет гарантированного успеха любого своего начинания менеджмент объясняет так: мы создаем производственную культуру (а не склад, например) [123. С. 243].

Сколько же времени нужно, чтобы «создать людей» и «создать культуру»? «По вопросу подхода “Тойоты” и ее бизнес-культуры могу сказать, что не меньше 10 лет уходит на то, чтобы выйти на соответствующий уровень, который стоит поддерживать и который мы были бы способны поддерживать», — говорит президент «Toyota Motor Manufacturing» Г. Конвис [123. С. 373]. Такая оценка подтверждается данными Г. Хофштеде: «...Полное изменение культуры — это длительный процесс, требующий непрерывного внимания со стороны высшего руководства, поддерживающийся в течение нескольких лет...» [267. С. 335].

Таким образом, мы получаем ответы на два из четырех основных вопросов. Что должно быть изменено, чтобы изменилась организация? Ответ — культурная программа. Как долго происходит изменение культурной программы? Ответ — в течение нескольких лет (и даже десятков лет).

Два других вопроса таковы: *как можно изменить культурную программу и что является положительным результатом изменения культурной программы?*

Наши предположения относительно возможных ответов на эти вопросы просты. Чтобы успешно изменить культурную программу, нужно понять и описать ее устройство. Это промежуточный ответ на первый вопрос. Ответ на второй вопрос таков: результатом изменения культурной программы является не культура (организации или личности), а высокоэффективная личность лидера (иначе — повышение личной эффективности лидера и эффективности его группы). Если мы не имеем человека, обладающего определенными характеристиками, мы не можем иметь и культуру, обладающую этими характеристиками.

Решению двух последних вопросов посвящена данная работа. Культурная программа рассматривается с точки зрения своего социально-психологического содержания и сразу на всех основных

системных уровнях: организационном, командном и личностном. Организационный и личностный уровни понимаются как внешний и внутренний порядки социально-психологического целого организационной культуры. Каждому из них, а также связи между ними уделено специальное внимание.

Каким способом была решена задача «расшифровки» культурной программы организации и как выглядит ее код? При первом поверхностном взгляде можно сразу обнаружить, что ключом к пониманию социопсихологической сущности оргкультуры является управленческое взаимодействие, моделируемое вначале при помощи метафор. И если бы какой-нибудь остроумец-дилетант нуждался в подсказке по поводу подходящего ярлыка для этого решения, можно было бы предложить ему всего три слова — интеракционизм и метафорический примитивизм. Для специалистов объяснение будет скорректировано. Во-первых, взаимодействие включено как значимый элемент в цепочку концептов, через которые раскрывается социопсихологическое содержание (и механизм) культуры: культура — социальное — взаимодействие — отношение — избирательные психологические связи — потребности и восприятие (оценка, убеждения) — смысл. Поэтому «выше» взаимодействия и центрированного на нем интеракционизма может находиться культурологический подход в социальной психологии, а «ниже» — психология отношений, психология потребностей, когнитивная психология, психология смысла, а также другие психологические направления и теории (например, деятельностный подход, поскольку мы используем понятие «базовых типов функциональной деятельности» и применяем категорию деятельности для характеристики несхожих между собой феноменов). Взаимодействие, таким образом, оказывается своего рода только надводной частью айсберга социопсихологического строения оргкультуры (социопсихологического ордера).

Во-вторых, метафоры, моделирующие взаимодействие, конечно, могут ошеломить своей простотой, но следует понимать, что эта простота кажущаяся. Механизм метафоры устроен и работает сложно. «Семья», «армия», «церковь» — метафоры, маркирующие основные субордеры культурного порядка, — создают в восприятии человека легко узнаваемые образы. Но образ — это только упаковка. Что находится внутри, мы узнаем, только получив дополнительную информацию. Метафорическое моделирование широко распространено в специальной литературе, и даже используемые в ордерной модели организационной культуры метафоры встречаются (в той или иной конфигурации) в литературе нередко (например, в перечне пяти метафор, использованных К. Гибсоном и М. Зелмер-Бруном, помимо «спортивной команды», «партнеров» и «общины», называются «военный отряд» и «семья» [39. С. 161], а также в перечне четырех метафор, предложенных Ли Дж. Болмэном и Т.Е. Дилом,

помимо «завода» и «джунглей» есть «расширенная семья» и «храм» [42. С. 417]).

Безусловно, метафора — это код, причем сложно построенный. Субордер в нашей модели маркируется метафорой, но конституируется он своим назначением, целью. Это значит, что принципиально важными при использовании метафоры являются доказательные ответы на вопросы «для чего существует “семья” (“армия”, “церковь”)?» и «что есть высшая ценность в организации?» (например, это выделенные нами для «семьи» отношения между людьми, для «армии» — результаты деятельности, для «церкви» — идея). Каждая субордерная детерминанта «раскладывается» на социопсихологической шкале «культура — социальное — взаимодействие — отношения — избирательные психологические связи — потребности — восприятие (оценки, убеждения) — смыслы».

Таким образом, предметом полезной дискуссии является не вопрос о том, нужно ли использовать метафорические модели или нет, а вопрос о том, насколько точно выполняется «дешифровка» (Э. Шейн) культурного кода. Окончательный ответ на этот вопрос лежит в области практики и результативности психотехнологий изменения оргкультуры, разрабатываемых на базе построенных социопсихологических моделей организационной культуры.

Поскольку ключом к решению задачи повышения организационной эффективности в ордерном подходе к пониманию организационной культуры является личная эффективность лидера организации, вопрос ее обеспечения занимает в ордерной концепции большое место и представлен специальной концепцией менеджерской психотерапии — сотерингом, имеющим и свою психотехнологическую репрезентацию. Самоизменение лидера, или в терминах сотеринга, самоспасение, базируется на умении лидера работать с двумя типами параметров своего психологического, внутреннего порядка — этико-смысловыми и структурно-психологическими. К числу последних относятся внимание, воля, видение и др. Одной из новых работ, в которых подчеркивается особое значение эффективному управлению двумя из шести элементов «сотериологического круга» — воле и видению, — является книга американских специалистов Дж. Теллиса и П. Голдера «Воля и видение» [232]. Почти все вопросы, значимые для ордерной концепции организационной культуры, имеют большую историю изучения и обсуждения, обширную литературу, которая хоть и не связывается прямо ее авторами с организационно-культурной проблематикой, тем не менее имеет важное значение для результативного развития организационно-культурных исследователей.

Укажем только основные направления исследований, значимые для ордерной концепции и развития организационно-культурной те-

матики в целом, а также некоторые имена отечественных исследователей, с которыми данные направления ассоциируются:

а) историко-археологическое, историко-психологическое, антропологическое и этнопсихологическое направление («этноисторическое» направление): В.П. Алексеев [23], Я.Я. Рогинский [192], П.И. Борисковский [43], И.Л. Андреев [25]; Б.Ф. Поршнев [180], В.А. Шкуратов [281]; А.И. Кравченко [114], С.В. Лурье [138]; Т.Г. Стефаненко [219] и др.;

б) организационно-управленческое направление (включая проблемы взаимодействия и психологии труда): Б.Д. Парыгин [169], А.И. Донцов [72], А.Л. Журавлев [76], А.Л. Свенцицкий [200], В.Е. Семенов [202], Т.Ю. Базаров [35], В.В. Новиков [158], А.Н. Занковский [79], Л.Г. Почебут, В.А. Чикер [181], А.В. Карпов [92], В.А. Толочек [235], Т.С. Кабаченко [88], В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов [41], Ю.М. Забродин [77], В.С. Агеев [6], А.С. Гусева, А.А. Деркач [66], Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская [117], С.А. Липатов [135], Е.А. Климов [101], Р.Х. Тугушев [239], А.А. Понукалин [179] и др.;

в) психокультурные процессы (духовно-этическая и ценностно-смысловая проблематика, социальное познание и межкультурное взаимодействие): Г.М. Андреева [28], Д.А. Леонтьев [130], Б.С. Братусь [45], К.А. Абульханова-Славская [3], Т.А. Флоренская [252], С.П. Мясоедов [155], В.В. Кочетков [113] и др.;

г) сотериологическое (в рамках ордерного понимания) направление:

- **внимание** – П.Я. Гальперин, С.Л. Кабыльницкая [54]; В.И. Страхов, Л.Е. Тарасова [221], Ю.Б. Дормашев, В.Я. Романов [74] и др.;
- **воля** – В.А. Иванников [81], Е.П. Ильин [83] и др.;
- **вера** – Р.М. Грановская [61] и др.;
- **время** – В.И. Ковалев [103], В.Ф. Серенкова [207] и др.;
- **власть** – А.И. Юрьев [294], В.В. Крамник [115]; Л.Я. Гозман, Е.Б. Шестопал [59] и др.

Этот далеко не полный перечень направлений исследований и имен исследователей, сыгравших важную роль в развитии организационно-культурной психологии, показывает ориентировочный масштаб организационно-культурной тематики и саму ее в качестве новой сферы применения знаний, накопленных и создаваемых в различных областях психологической науки.

Данная монография является продолжением книги «Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии», посвященной разработке ордерной концепции организационной культуры.

Цель монографии – представить социально-психологическую модель организационной культуры, построенную на базе ордерного подхода, изложенную в предыдущей книге.

В монографии последовательно ставятся и решаются следующие задачи:

1) разработка общего представления о социопсихологическом порядке (сущность, исходные модели и контекстуальный план обсуждения строения социопсихологического порядка);

2) разработка ордерной концепции организационной культуры:

- а) построение модели базовых функциональных видов человеческой деятельности, типов социальной практики, типов социальной организации;
- б) построение модели базовых функциональных типов личности лидера;
- в) построение моделей управленческого взаимодействия, детерминированных системами этических смыслов;
- г) построение моделей базовых типов организационной культуры и управленческих команд;
- д) построение ордерной (социально-психологической) модели организационной культуры;

3) разработка концепции сотеринга как части ордерной концепции организационной культуры:

- а) формулирование общих положений сотеринга;
- б) анализ концепции «заботы о себе» М. Фуко как теоретической базы технологии сотеринга;
- в) определение духовного лидерства;

4) разработка технологии сотеринга на уровне теоретического обоснования и основных алгоритмов:

- а) построение модели «сотериологического круга»;
- б) анализ содержания сегментов «внимание», «воля», «вера», «видение», «время», «власть»;

5) построение интегративных ордерных моделей.

Глава 1

СОЦИОПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОРДЕР: ОБЩИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ

1.1. СТРУКТУРИРОВАНИЕ СОЦИОПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОРДЕРА: ИСХОДНЫЕ МОДЕЛИ

С точки зрения ордерного подхода организационная культура является сложным социально-психологическим порядком (ордером). Используя различные способы структурирования социопсихологического порядка, мы получаем набор различных его моделей, которые дополняют друг друга и позволяют сформировать исходное, базовое понимание его сущности и функционирования. Каждая из моделей отражает определенную закономерность функционирования социопсихологического порядка, а различные комбинации этих моделей позволяют более глубоко представлять определенные аспекты этого порядка.

Мы будем различать три основных типа моделей — теоретические модели, типологические модели и технологические модели. Данное различие весьма условно, учитывая тот факт, что модель совмещает в себе обе способности: способность выполнять объяснительную, теоретическую функцию и способность выполнять функцию преобразовательную, технологическую.

Исходными способами структурирования социопсихологического порядка организации и, соответственно, исходными его моделями являются:

- а) модель социально-психологического содержания и социально-психологического механизма культуры;
- б) модель системных уровней организационной (и организационно-культурной) системы.

Помимо этих двух основных моделей в число исходных моделей социопсихологического порядка входят дополнительные модели:

- модель двухаспектности социопсихологического порядка;
- системная модель оргкультурного порядка;
- модель базовых этических смыслов;
- комбинации основных и дополнительных моделей.

Рассмотрим более подробно вышеназванные способы структурирования социопсихологического порядка и соответствующие его модели.

1. Модель социально-психологического содержания и социально-психологического механизма культуры. Данная модель построена как логическая последовательность понятий, раскрывающих и интерпретирующих социально-психологическое содержание понятия «культура»: культура — социальное — взаимодействие — отношения — избирательная психологическая связь — потребности — восприятие (оценка и убеждение) — смысл.

Взятая в динамическом аспекте, данная последовательность представляет собой работу социально-психологического механизма культуры в целом и организационной культуры в частности.

«Опорной» в данной модели является триада понятий «культура – взаимодействие – смысл». Она интерпретируется следующим образом: культура возникает в результате взаимодействия. Взаимодействие детерминировано и регулируется смыслом. Изменение культуры есть изменение ее смысловой системы.

Как было показано в других наших работах («Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии», 2005), базовой подсистемой смысловой системы является подсистема этических смыслов (далее — система этических смыслов), имеющая сотериологическое измерение (то есть отвечающая за выживание человечества не только в биологическом смысле, но и в смысле духовном, творческом). Система базовых этических смыслов и направляет, и регулирует взаимодействие людей (в организации она регулирует управленческое взаимодействие).

Таким образом, модель социально-психологического содержания культуры фиксирует не только социальную сущность культуры, но также сущность антропологическую и этическую.

2. Модель системных уровней организации и организационной культуры. В качестве моделиобразующего параметра изначально был выбран параметр взаимодействия (на основе результатов наших исследований (1997), показавших, что культуропорождающим фактором является управленческое взаимодействие. Взаимодействие, кроме того, есть важный социально-психологический феномен (и концепт). Значимыми видами управленческого взаимодействия (понимаемого и как взаимодействие между участниками совместной управленческой деятельности, и как взаимодействие менеджмента и персонала в процессе управления достижением организационных целей) являются: а) взаимодействие лидера с членами управленческой команды (лидерское взаимодействие); б) взаимодействие между членами управленческой команды; в) взаимодействие членов организации «по вертикали» и «по горизонтали» в процессе достижения поставленных целей (организационное взаимодействие).

Соответственно, системные уровни организационной культуры (как социопсихологического порядка) мы представляем как уровни управленческого взаимодействия:

1. Лидерское взаимодействие.
2. Взаимодействие в управленческой команде.
3. Организационное взаимодействие.

Системные уровни организации в социопсихологическом плане есть следующие уровни:

1. Личность.
2. Малая группа.
3. Большая группа.

В терминах организационной психологии и менеджмента такими уровнями являются:

1. Лидер.
2. Команда.
3. Организация.

Совмещая все три описания и добавляя к ним еще одну модель (дополнительную), получим модель системных уровней организационной культуры и организации (табл. 1).

Таблица 1

Модель системных уровней оргкультуры и организации

№	Социопсихологические уровни организации	Уровни организации	Уровни управленческого взаимодействия	Уровни социопсихологического порядка
1	Личность	Лидер	Лидерское взаимодействие	«Внутренний» порядок
2	Малая группа	Команда	Взаимодействие в управленческой команде	«Мезоордер»
3	Большая группа	Организация	Организационное взаимодействие	«Внешний» порядок

Прокомментируем последнюю колонку данной таблицы в первом из описаний дополнительных моделей.

1. Модель двухаспектности социопсихологического порядка. Данная модель фиксирует наличие условных «внешнего» и «внутреннего» аспектов порядка. «Внешний» аспект — это, как правило, поддающийся наблюдению аспект социопсихологического порядка, а «внутренний» аспект — как правило, неочевидный для внешнего наблюдателя. Исходя из этого, мы проводим различие между «внешним» ордером и «внутренним» ордером целостного социопсихологического порядка организационной культуры. При этом «внешним» ордером мы называем социопсихологический порядок (культуру) большой группы (организации), а «внутренним» ордером мы называем социопсихологический порядок личности (лидера). Промежуточным статусом обладает посредничающая между организацией и лидером управленческая команда, чей социопсихологический порядок может

быть обозначен как «мезоордер». Тем не менее существует традиция акцентировать только два аспекта порядка – внешний и внутренний, что позволяет сделать полезное для ряда случаев упрощение реальности. Следуя этой традиции, мы называем эту дополнительную модель двухаспектной, учитывая тем не менее наличие опосредующего эти аспекты особого социопсихологического порядка малой группы (команды).

Данная модель интерпретируется следующим образом: социопсихологический порядок имеет два аспекта («две стороны медали») – внешний и внутренний. Оба аспекта взаимно влияют друг на друга. При этом особой силой обладает внутренний порядок. Его изменения являются ключом к изменению внешнего порядка. Иначе: изменение организационной культуры («внешний» ордер) осуществляется посредством изменения лидера («внутренний» ордер).

2. Системная модель оргкультурного порядка включает в себя три взаимосвязанных подсистемы: *продуценты* культуры (люди) – *процессы* культуротворчества (взаимодействие) – *продукты* культуротворчества (культура).

Организационная культура является сложным феноменом и сложным понятием, возникшим в результате соединения понятий «культура» и «организация». Каждый из этих феноменов (организация, культура, организационная культура) имеет свой ключевой процесс, порождающий соответствующий ему феномен. Так, организация имеет управление в качестве ключевого (стержневого, базового) процесса. Управление порождает, развивает, поддерживает и разрушает организацию. Культура имеет в качестве своего ключевого процесса взаимодействие. Взаимодействие порождает, развивает, поддерживает и разрушает культуру. Организационная культура имеет своим ключевым процессом управленческое взаимодействие. Управленческое взаимодействие порождает, развивает, поддерживает и разрушает организационную культуру.

Таким образом, в соответствии с первой моделью (социопсихологическое содержание и механизм культуры) сила организационной культуры, равно как и ее слабость, – это вопрос силы/слабости отношений (связей) между членами организации на всех ее системных уровнях.

Представим диаду «процесс-продукт» еще раз в виде сравнительной таблицы (табл. 2).

Очевидно, что управление действительно является разновидностью взаимодействия с целью перевода системы из существующего в желательное состояние.

3. Модель базовых этических смыслов. Подсистема базовых этических смыслов находится в основе смысловой системы как личности, так и группы. Смысловая система задает содержание, направление и основные параметры культуры. Изменение смысловой системы и есть базовый уровень изменения культурной систе-

Таблица 2

**Управленческое взаимодействие
и организационная культура**

1	Процесс	Взаимо- действие	Управление	Управленческое взаимодействие
2	Продукт	Культура	Организация	Организационная культура

мы в целом. Однако в смысловой системе существует неизменяемая, инвариантная часть. Это – базовые этические смыслы. Они задаются набором бинарных оппозиций и результируются сотериологической оппозицией «гибель-спасение», представляя глубинный уровень социопсихологического порядка культуры.

Система базовых этических смыслов:

- жизнь – смерть;
- сотрудничество – борьба;
- улучшение – ухудшение;
- ответственность – безответственность;
- спасение – гибель.

Эти смыслы не могут быть «придуманы», «изобретены» человеком. Они отражают фундаментальные характеристики человеческого бытия и могут быть открыты, постигнуты, пережиты в результате определенных жизненных поисков, усилий, событий.

4. Комбинации исходных основных и дополнительных моделей социопсихологического порядка позволяют уточнить наше понимание его сущности и функционирования. Так, смысловая система и система базовых этических смыслов (первая основная и третья дополнительные модели) детерминируют и регулируют (направляют) формирование, развитие и функционирование системы управленческого взаимодействия (вторая основная, первая и вторая дополнительные модели), порождая определенный тип организационной культуры.

Отсюда ордерное определение организационной культуры формулируется следующим образом: организационная культура – это сложный социопсихологический порядок интеракций, регулируемый и направляемый системой этических смыслов.

1.2. КОНТЕКСТУАЛЬНЫЙ ПЛАН ОБСУЖДЕНИЯ СТРОЕНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИОПСИХО- ЛОГИЧЕСКОГО ОРДЕРА: СТИЛИ, МОДЕЛИ И РОЛИ В УПРАВЛЕНЧЕСКОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ

Существует круг теоретических и практических вопросов, значимых для формирования ордерного понимания организационной культуры. В настоящем параграфе мы рассмотрим один из них – сти-

ли, модели и роли в управленческом взаимодействии. Вопросы, рассматриваемые в следующих параграфах, — корпоративность и коллективность как модусы организационной культуры; «акме-концепция» как элемент организационной культуры; эмпирическая модель этапов развития организационной культуры.

Стили, модели и роли в управленческом взаимодействии. Моделеобразующим параметром социопсихологического порядка является управленческое взаимодействие. Характеризуя особенности коммуникативного поведения руководителей, часто обращаются к понятиям стиля управления (руководства, лидерства), модели управленческого взаимодействия и управленческой роли. Рабочим понятием ордерного подхода к изучению организационной культуры является понятие *модель управленческого взаимодействия*, поскольку ордерный подход сфокусирован а) на взаимодействии (управленческом взаимодействии), б) на применении метода моделирования (т. е. на методе построения моделей).

Прежде всего проанализируем наиболее существенные различия между стилем управления и моделью управленческого взаимодействия, опираясь на одну из наших работ, посвященную данной теме [8], а затем обсудим понятие управленческой роли.

Различия между понятиями стиля и модели демонстрирует уже сама этимология слов. Греческое *stylos* и латинское *stylus* буквально переводятся на русский язык как «стержень для письма». Под стилем принято понимать индивидуальные особенности выполнения какой-либо деятельности, характерный способ. Греко-латинскому «стилю» соответствует в определенном смысле французское *manière* (манера).

Французское *model* переводят чаще всего словами «схема», «образец», «мера», «норма» и определяют как искусственную копию или схему какого-либо процесса, объекта или явления.

Таким образом, стиль управления можно рассматривать как систему индивидуальных способов, манеру выполнения управленческой деятельности менеджером, репрезентирующую его личностное своеобразие и позволяющую говорить о наличии собственного почерка в управлении людьми и процессами. Модель управленческого взаимодействия — это смоделированный, т. е. схематизированный в существенных чертах процесс взаимного влияния членов управленческой команды друг на друга и на исполнительский персонал в ходе достижения целей управленческой деятельности.

Поскольку модели взаимодействия могут быть представлены в виде алгоритмов взаимодействия (под алгоритмом будем понимать порядок действий, в результате которых система переходит из одного состояния в другое), то модель управленческого взаимодействия мы определим как алгоритм достижения целей взаимодействия.

Представим наглядно различия между стилем управления и моделью управленческого взаимодействия (табл. 3).

Таблица 3

**Различия между стилем управления и моделью
управленческого взаимодействия**

Тип различий Уровни различий	Стиль	Модель
	управления (руководства, лидерства)	взаимодействия (управленческого взаимодействия)
Стили/ Модель	Система индивидуальных способов выполнения управленческой деятельности менеджером, отражающая его личностное своеобразие (почерк)	Схема, отражающая порядок (последовательность) взаимных влияний (воздействий) между членами управленческой команды (или между менеджером и подчиненными) в процессе достижения целей управления (порядок)
Управление/ Взаимодействие	Процесс воздействия субъекта на систему, обеспечивающий реализацию ее целей	Сопряжение систем взаимных воздействий и возникающих таким образом отношений для реализации целей взаимодействия

Другими словами, мы можем провести различия на уровне двух пар понятий: а) стиль – модель, б) управление – взаимодействие. В первом случае мы обнаруживаем разницу между «почерком» и «порядком» (алгоритмом) выполнения управленческой деятельности. И это различие формальное. Во втором случае мы обнаруживаем разницу между воздействием (S–O отношения) и взаимодействием (S–S отношения) как стратегиями достижения организационной цели. И это различие содержательное, поскольку речь идет об одном и том же виде деятельности, но выполняемом при помощи различных «отношенческих» стратегий.

Следует отметить, что такое описание является осознанно тенденциозным, и его цель – усилить реально существующие смысловые различия между понятиями «управление» и «управленческое взаимодействие». И безусловно, управление как процесс может выполняться по обеим схемам (как S–O, так и S–S). Определяя в качестве значимого для нас понятие «модель управленческого взаимодействия» мы, тем самым, всего лишь подчеркиваем его принципиально значимые характеристики: наличия алгоритма (порядка) перехода к результату с обязательной обратной связью (S–S).

Идентификация моделей управленческого взаимодействия, используемых в организациях, имеет ключевое значение при решении задачи изменения организационной культуры. Это обусловлено следующими факторами:

а) именно субкультура управленческой команды является источником культуры в организации;

б) в моделях управленческого взаимодействия объективируются отношения субъектов совместной управленческой деятельности. Достижение целей взаимодействия осуществляется по определенной психосоциокультурной программе;

в) модели управленческого взаимодействия можно изменять, изменяя системы значимых отношений членов управленческой команды и лежащие в их основе смысловые системы;

г) оптимизация взаимодействия членов управленческой команды является основным условием и основным способом оптимизации организационной культуры.

Таким образом, модели управленческого взаимодействия являются своеобразными алгоритмами достижения целей взаимодействия. В их основе, в свою очередь, лежат определенные психосоциокультурные программы. Такая программа взаимодействия предписывает конкретные: порядок действий по достижению цели (т. е. алгоритм), способы взаимодействия, ограничения и запреты, критерии оценки результатов. Психосоциокультурная программа ответственна за существующие ожидания в отношении поведения друг друга у субъектов совместной управленческой деятельности и за системы смыслов и оценок, используемых при интерпретации поведения внутри управленческой команды. Поэтому психосоциокультурную программу можно представить как внутреннюю, непротиворечивую, устоявшуюся систему базовых предположений/смыслов/ценностей, регламентирующих поведение участников совместной управленческой деятельности. Эта система содержит представления о том, что следует делать (что правильно, полезно) и о том, как это следует делать (как правильно, целесообразно). В ней следует также различать два ряда факторов: изменяющееся, связанные со временем (всякая программа осуществляется во времени) и константные (сохраняющиеся на всех этапах реализации программы). Оба ряда факторов можно соотносить с двумя типами социокультурных ценностей: с инструментальными (временные, изменяющиеся для каждого этапа реализации программы) и базовыми (константными, позволяющими ориентироваться в отношении цели на любом из этапов реализации программы).

Психосоциокультурная программа и алгоритм достижения цели, по которому она выполняется, формируется также в процессе управленческого взаимодействия. Здесь можно выделить два основных этапа: а) этап развертывания отношений каждого из членов управ-

ленческой команды к цели взаимодействия и к остальным субъектам взаимодействия; б) этап синтеза этих отношений в ходе вторичного смыслообразования (первичное смыслообразование обусловлено предыдущим опытом деятельности и общения). Синтезировавшиеся индивидуальные «культурные тексты» (С. Аверинцев) и являются психосоциокультурной программой достижения цели взаимодействия. Члены управленческой команды получают возможность наделять единым смыслом события и действия и поступать в соответствии с ожиданиями друг друга (или вопреки этим ожиданиям, но вполне осознанно).

Таким образом, мы можем еще раз вкратце зафиксировать следующие основные характеристики модели управленческого взаимодействия:

а) модель управленческого взаимодействия является системой, включающей в себя субъекты взаимодействия, связи между ними и цель. Функцией управленческого взаимодействия является достижение организационной цели;

б) достижение цели в процессе управленческого взаимодействия выполняется по психосоциокультурной программе. Психосоциокультурная программа также является своего рода системой, включающей согласованный набор базовых этических и функциональных смыслов, цель и набор алгоритмов для реализации программы. Обобщенно можно сказать, что программа содержит ответы на вопросы: *что* надо делать (цель), *как* надо делать (алгоритм) и *для чего* надо делать (смысл);

в) психосоциокультурная программа выполняется по алгоритму (перифразируя известное бихевиористское понятие можно сказать о «репертуаре алгоритмов», фактически, шаблонов).

В качестве актуальной, таким образом, выделяется задача идентификации и описания моделей управленческого взаимодействия.

Что касается понятия «управленческая роль», или, в терминологии М. Маккоби, «профессиональная роль руководителя» [197. С. 159–168], то представляется целесообразным отметить интеракционистское происхождение понятия «роль» и связанную с этим так называемую театральную метафору. Если обратиться к типологии управленческих ролей того же М. Маккоби (менеджер-специалист, менеджер-игрок, менеджер-интегратор, менеджер-«боец в джунглях»), становится очевидным, что здесь определение специфики управленческой коммуникации и поведения дается через образ, функциональный образ. В социальной психологии роль определяется как «социальная функция личности; соответствующий принятым нормам способ поведения людей в зависимости от их статуса или позиции в обществе, в системе межличностных отношений» [185. С. 346]. Поэтому определение роли как функции, зафиксированной в образе, представляется логичным.

Отсюда соотношение понятий «стиль управления», «модель управленческого взаимодействия» и «управленческая роль» может быть проинтерпретировано следующим образом: базовым понятием, очевидно, является понятие управленческой роли. Роль есть функция, оформленная образом. С организационным целым люди связаны посредством функции, которую они выполняют в этом целом и для целого. Даже если одну функцию-роль выполняют несколько человек (например, функцию менеджера), это может выглядеть внешне и восприниматься в ощущениях совершенно по-разному благодаря стилю, в котором роль исполняется (или выполняется функция). Стиль задает своеобразие исполняемой роли, являясь своего рода индивидуальным почерком носителя функции. Вместе с тем стиль может быть неотчетлив, несформирован, что затрудняет «прочтение» функции. Кроме того, стиль уже сформированный может давать как отрицательную, так и положительную нагрузку на исполнение роли-функции, создавая или снимая то, что Т. Питерс назвал организационным тренингом [174. С. 102]. Таким образом, стиль есть индивидуальный способ исполнения роли.

Модель управленческого взаимодействия в данном контексте есть система связанных целью друг с другом функций (управленческих функций, в частности). Каждая функция-роль значима для достижения цели, каждая может иметь стилистическое своеобразие, каждая взаимодействует с другими функциями-ролями по определенным правилам, алгоритмам, программе. Поэтому модель управленческого взаимодействия есть понятие комплексное, системное. Выделение его в качестве единицы анализа позволяет адекватно видеть самую суть организационно-культурных процессов, понимать их «механику» и разрабатывать социопсихологические технологии вмешательства.

1.3. КОНТЕКСТУАЛЬНЫЙ ПЛАН ОБСУЖДЕНИЯ СТРОЕНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИОПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОРДЕРА: КОРПОРАТИВНОСТЬ И КОЛЛЕКТИВНОСТЬ КАК МОДУСЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Другим значимым для формирования ордерного понимания организационной культуры вопросом является вопрос соотношения в социопсихологическом порядке оргкультуры двух ее модусов — модуса коллективности и модуса корпоративности. О чем идет речь? В хорошо известной параметрической модели организационной культуры Г. Хофстеде [143. С. 230–231] первым параметром оргкультуры называется параметр индивидуализм/коллективизм (коллегальность), и в литературе активно обсуждается вопрос выраженности

в культуре той или иной организации индивидуализма либо коллективизма. Другими словами, факт существования этих социопсихологических феноменов и их влияние на культуру общепризнан.

Вместе с изменившейся социально-экономической реальностью заметно изменяется профессиональный словарь отечественных социопсихологов, в котором все реже встречается понятие «коллектив», «социально-психологический климат коллектива» и т. п. и все чаще — «корпорация», «корпоративные ценности», «корпоративная этика», «корпоративный дух» и «корпоративная культура». Очевидно, что изменение языка есть не только дань моде, но означает нечто большее, а именно — тенденцию к усилению и, возможно, доминированию вполне определенной социально-психологической реальности.

Наш тезис состоит в том, что коллективность и корпоративность (или — коллективизм и корпоративизм) — это два социально-психологических феномена, являющихся неотъемлемыми атрибутами социальной/профессиональной организации и модусами ее организационной культуры. Эти модусы а) поддаются диагностике; б) могут находиться в сбалансированном либо разбалансированном состоянии; в) имеют разные функции в организационной культуре; г) граница между ними является подвижной; д) они являются характеристиками группы, а не личности.

Рассмотрим более подробно содержание этих социопсихологических феноменов и различия между ними. Начнем наш анализ с понятий «коллектив» и «коллективность», взяв за основу разработки отечественной психологической теории коллектива и антропологические исследования русской общины (С.В. Лурье, 1994).

Коллектив и коллективность. Исходным для развития отечественной психологической теории коллектива понятием является понятие группы, которое, как пишет А.И. Донцов, появилось относительно недавно — примерно во второй половине XVII в. Первоначально слово «группа» использовалось для обозначения нескольких «симметрично скомпонованных фигур, составляющих сюжет живописного, графического или скульптурного произведения» [72. С. 8], а позднее, «с середины XVIII века во Франции оно начинает употребляться для обозначения круга или собрания реальных людей» [72. С. 8]. Только в XX в., по словам А.И. Донцова, происходит «психологическое “открытие” малой группы как особой реальности человеческих отношений», и это открытие сводимо к выводу, сделанному рядом исследователей-психологов в разных странах: «ситуация непосредственного контакта существенно влияет на протекание психических процессов, результативность деятельности человека и сопровождается возникновением “надындивидуальных”, или собственно групповых психологических феноменов, свойственных некоторой совокупности лиц как целому» [72. С. 13].

Психологическая теория коллектива, как считает ряд исследователей, явилась специфическим продолжением и решением проблем развития группы. Г.М. Андреева связывает это обстоятельство с двумя факторами: а) с существованием определенной традиции исследования коллектива в отечественной науке, обусловленной в советское время идеологией, б) с чисто научной спецификой развиваемого подхода.

Что касается первого фактора (обусловленность идеологией традиции исследования коллектива), то Г.М. Андреева отмечает, что на формирование традиции повлияло суждение К. Маркса о том, что подлинная коллективность в основе своей имеет «свободный коллективный труд», а потому невозможна в условиях существования классового антагонизма. Или другими словами, коллективность и коллективы — это атрибут и достояние лишь социалистического общества. И другое обстоятельство, которое оказало влияние на формирование отечественной традиции исследования коллектива, — это интенсивные исследования коллектива периода 20–30-х гг. XX столетия, которые способствовали не просто внедрению в массовый обиход слова «коллектив», но и появлению своего рода правила, по которому коллективом стали называть практически любую группу [27. С. 238–239]. В отечественной социальной психологии тем не менее коллектив понимался как высшая стадия развития группы.

Что касается второго фактора (научное содержание специфики подхода к исследованию коллектива), то он обусловлен применением принципа деятельности к изучению психологических характеристик группы/коллектива и «предполагает как рассмотрение *уровней* развития ее деятельности, так и *роли* этой совместной деятельности в формировании психологической общности, опосредования деятельностью всех групповых процессов» [27. С. 239].

Большое значение для развития социально-психологической теории коллектива и формирования понимания его сущности имеет работа А.С. Макаренко, как теоретическая, так и практическая. И по сегодняшний день его социально-психологическая технология формирования и изменения культуры социальной общности является эталонной. А.С. Макаренко писал: «...Организация коллектива должна начинаться с решения вопроса о первичном коллективе...<...> Первичным коллективом нужно называть такой коллектив, в котором отдельные его члены оказываются в постоянном деловом, дружеском, бытовом и идеологическом объединении» [141. С. 85]. За счет чего может быть достигнуто такое всестороннее «объединение»? «...Я убежден, — пишет А.С. Макаренко, — что если перед коллективом нет цели, то нельзя найти способа его организации» [141. С. 84].

Г.М. Андреева указывает на то обстоятельство, что большинство исследователей основными признаками коллектива считают следующие:

а) объединение людей во имя достижения определенной, *социально одобряемой* цели;

б) наличие *добровольного* характера объединения (интересна в связи с этим позиция А.С. Макаренко: «Утверждая право отдельной личности добровольно состоять в коллективе, коллектив требует от этой личности, пока она состоит в нем, беспрекословного подчинения, как это вытекает из суверенитета коллектива») [141. С. 69];

в) *целостность* коллектива, которая выражается в том, что коллектив выступает как определенная система деятельности с присущей ей организацией, распределением функций, структурой руководства и управления;

г) наличие особой формы взаимоотношений между членами коллектива, которая обеспечивает принцип *развития личности* вместе с развитием коллектива [27. С. 241].

Этимология слова «коллектив» связана с латинским *collectivus* — «собирательный» и как общеупотребительное понятие обозначает «совокупность людей, объединенных общей работой, общими интересами» [216. С. 288]. Упрощая, можно сказать, что коллектив — это собрание людей на базе общей задачи (интерес, работа и т. д.).

В словаре социально-психологических понятий «Коллектив. Личность. Общение» [107] представлены две статьи — «Коллектив» и «Коллективизм». Если «коллектив» определяется как «высшая стадия развития организованной общности людей» [107. С. 32], то «коллективизм» определяется как «моральный принцип взаимоотношения людей...» [107. С. 33]. Таким образом, социально-психологическое содержание организации трансформируется в содержание этическое. Или можно сказать, что социопсихологический порядок являет свою этическую сущность.

Характеризуя «коллективистическую ориентацию» культуры в контексте привычной дихотомии «индивидуализм–коллективизм», Дж. Брунер указывает на тот факт, что «коллективистическая ориентация» характерна для традиционных культур, в которых «субъективизм личности... не культивируется; наоборот поддерживается идея реальности, единства человека и мира» [219. С. 180].

Коллективизм, таким образом, является нормативом традиционных обществ, к числу которых принадлежит и Россия. Т.Г. Стефаненко так характеризует основные ценности коллективистической культуры: «следование традициям, послушание, чувство долга, которые способствуют сохранению единства группы, взаимозависимости ее членов и гармоничным отношениям между ними. <...> Нормативно поощряется зависимость от группы: одалживание денег или вещей способствует сохранению сети отношений, основанных на взаимно-

сти. При распределении ресурсов превалируют нормы равенства и удовлетворения потребностей. Так, в племенных поселениях все ресурсы объединялись в общий фонд, и даже в обществах охотников, поощрявших инициативу и независимость, крупная добыча часто делилась между членами сообщества» [219. С. 184].

Прообразом коллектива в российской истории является община — важнейший социальный институт, который на протяжении веков существовал в России. Община — это «способ жизни русского народа, опосредующий все его действия в мире, тот первичный коллектив, в который входил русский человек (когда-то общины были всеобщими, а не только крестьянскими)» [138. С. 169]. С.В. Лурье в работе «Метаморфозы традиционного сознания» (1994) подробно анализирует устройство, уклад жизни и причины распада русской общины. Автор подчеркивает тот факт что община, являясь основным типом русской социальности, не является специфическим русским явлением (поземельные общины существовали у многих христианских и мусульманских народов).

Опираясь на материалы С.В. Лурье, обратимся к основным характеристикам русской общины:

1) община являлась не просто поземельно-хозяйственным союзом, но прежде всего крестьянским «миром» — мини-государством со всем многообразием его функций (экономических, административных, карательных, оборонительных, культурных, религиозных): «*Мир*» — это автономная самодостаточная целостность. С правовой точки зрения он был административной единицей, с церковно-канонической — приходом; с точки зрения имущественного права, «*мир*», поскольку он распоряжался землей, являлся поземельной общиной» [138. С. 126];

2) община занимала центральное место в самоидентификации членов русского общества: «Крестьянин осознавал себя членом русского общества не как индивид, а как член конкретной общины конкретного «мира»» [138. С. 126];

3) к психологическим особенностям общины относятся:

- общинная солидарность, трансформировавшаяся в круговую поруку (по причине противостояния общины и официального государства);
- обычай взаимопомощи — русские помочь (толок);
- уравнительность, «...уравниению подлежали только крестьянские земельные наделы. Скот, орудия труда, выращенный урожай, любые другие продукты труда находились в полной собственности крестьянской семьи, а в некоторых случаях даже конкретных ее членов, и порой наблюдатели поражались степени индивидуализма, допускавшего крестьянскими обычаями» [138. С. 174];

4) при двучленной социальной структуре в русской деревне «семья–община» авторитет общины был сильнее авторитета семьи;

5) идеологической основой существования общины, обеспечивающей ее стабильность, являлась система религиозных смыслов и представление об особой миссии русских в мире — миссии сохранения православия. Последнее и было смыслом и целью существования общины как «мира». Это имело за собой два следствия:

а) формирование у русских некоторой самоизоляции, скрытности, недоверчивости к другим народам;

б) упадок и разрушение общины, которым предшествовал упадок прихода на протяжении XVI–XIX вв. вследствие правительственной политики. «В качестве основных причин упадка прихода в XVI–XIX веках можно назвать следующие: существование крепостного права, систематическое государственное давление на приход, развитие раскола и гонение на монастыри при Екатерине II» [138. С. 190]. Приведем только один пример из работы С.В. Лурье, взятый автором из книги Р. Конквеста «Жатва скорби» (Лондон, 1988): «В целях борьбы с расколом и политической смутой священники обязаны были “отмечать в книгах погодно об исполнении прихожанами долга исповеди, штрафовать неисповедовавшихся и доносить на них, производить розыск раскольничьих попов... а также, раскрывая тайну исповеди, доносить правительству о назревающих бунтах”» [138. С. 190–191]. Соответственно, священники из учителей народа превращались в доносчиков. Они теряли доверие и авторитет, а вместе с ними утрачивала авторитет и церковно-приходская жизнь.

Таким образом, социальная группа типа коллектива:

а) реально существует (в частности, в традиционных обществах);

б) обладает психологическим своеобразием, выражающимся в примате общего над частным (понимаемого сакрально: общее как цель и общее как общность), в способности быть основой самоидентификации своих членов и высокой степени интегрированности (взаимосвязи, взаимозависимости, взаимной поддержки и т. д.);

в) обладает культурным своеобразием, выражающимся в содержании идеологием, являющихся основой интеграции и идентификации, в культурных формах социального взаимодействия и культурной атрибутике;

г) имеет социальную и социопсихологическую структуру (иерархизированные связи и функции членов коллектива);

д) включена в общность более высокого системного уровня и является ее частью;

е) имеет уровни развития, исторические и национальные формы существования (видимо, от племен собирателей и охотников до общины/ «мира», форм советских коллективов, форм постсоветских и постидустриальных коллективов и т. д.);

ж) не является альтернативой индивидуализму, но включает его в себя (в противном случае была бы невозможна требуемая индивидуальная, персональная ответственность члена коллектива перед коллективом);

з) будучи «собранием» (т. е. возникая путем «собираания» индивидов, крестьянских дворов или «миров» в единое целое), коллектив несет в себе идею открытости для других, идею возможности присоединения, вхождения в собрание, в «коллекцию» («тематическую коллекцию»);

и) вместе с тем имеет отчетливую, хорошо охраняемую правилами и традициями «границу», которая делит людей на «своих» и «чужих». За этой «границей» правила и нормы коллективной жизни не применяются.

Коллектив, коллективная форма жизнедеятельности, порождена определенной социально-психологической потребностью (возможно, потребностью, схожей с потребностью в принадлежности к группе) и актуализируется как в результате объективных обстоятельств (трудности), так и субъективных обстоятельств (интеграция для решения масштабной задачи).

Коллективность развивает свою систему морально-этических ценностей, в которых кристаллизируются и осознаются позитивные аспекты опыта коллективного существования и предоставляемые им возможности. Этическая система ценностей коллектива маркируется понятием «коллективизм».

Теперь обратимся к анализу понятия «корпорация» и характеристикам социально-психологического феномена «корпоративность».

Корпорация и корпоративность. Корнем слова «корпорация» является латинское *corpus*. В «Латинско-русском словаре» О. Петрученко [170] указываются два основных значения этого слова: а) *corpus* как «тело», материальная субстанция в противоположность *anima*, *animus*, т. е. душе и б) *corpus* как «все, составляющие единое целое...» от «здания государства», «общей массы», «совокупности» до «общества», «союза» (по происхождению, занятиям). От последнего и происходит слово «корпорация» (сословие, звание) [170. С. 150–151]. Другими словами, корпорация есть союз, возникший на основе общности происхождения, деятельности.

К первоначальному смыслу слова *corpus* (тело) в свое время обращался П.А. Флоренский, отметивший уже в русском языке близость слов «тело» и «целое»: «Возможно, что самое слово “тело” родственно слову “цело”, т. е. означает нечто целое, неповрежденное, в себе законченное, *integrum*», а по мнению А.С. Хомякова, «“тело” происходит от санскритского корня *тал*, *тил* — быть полным, жирным, т. е., по древнему пониманию, — здоровым, крепким» [253. С. 264].

Таким образом, если *corpus* можно преимущественно понимать как «тело» человека, то *corporatio* — это уже своего рода «тело»

сообщества, некой массы людей. При этом оба «тела» (отдельного человека и совокупности людей) обладают характеристиками целостности, завершенности и определенной закрытости, самодостаточности. Можно сказать, что этимологически корпорация отличается от коллектива как тело отличается от коллекции (т. е. организм от чего-то или кого-то «собранного»). Но следует учитывать, что «тело» — понятие подчеркнуто биологическое, противопоставляемое *anima*, а коллекция, хоть и материальна, но сфокусирована на «теме», на нематериальном).

Можно обратить внимание на понятия, используемые наряду с понятием корпорации и близкие к нему по значению. Это понятия «цех» и «гильдия». Два последних слова немецкого происхождения, и очевидно, слово гильдия (*gilde*) более раннее, ибо появилось еще у древних германцев и означало союзы для защиты жизни («оборонительная гильдия»), имущества и чести своих членов. Позднее, в Средние века в Западной Европе, — это союзы купцов, ремесленников, в Англии — подмастерьев и т. д., защищавшие интересы или привилегии своих членов. То есть, «защитная» функция являлась для гильдии основной.

Еще одно значение слова «гильдия» появилось в царской России и обозначало разделение купечества на определенные категории (по размерам оборота и налога). В «Словаре иностранных слов» 1949 г. слово «гильдия» толкуется как «корпорация» [214. С. 163].

Цех (*Zeche*) — очевидно, более узкое по смыслу понятие. В средневековом городе — это сословные организации ремесленников, которые занимались одним и тем же делом. Как и в случае с гильдией, основной функцией цеха являлась охранительная — цех защищал экономические и политические права ремесленников от посягательств феодалов, купцов и городской знати [159. С. 137]. Другими словами, сословный принцип организации социальной группы в эпоху Средневековья становится ведущим. И каждое сословие защищает свои права и себя от посягательств других сословий.

Идея сословного разделения общества, — пишет Й. Хейзинга [262], — насквозь пронизывает все политические и теологические рассуждения в Средневековье. При этом: «...всякая группировка, всякое занятие, всякая профессия рассматривается как сословие... Ибо сословие есть состояние, “*estat*”, “*ordo*” (порядок), и за этими терминами стоит мысль о богоустановленной действительности. <...> В средневековом мышлении понятие “сословие” (состояние), или “орден” (порядок), во всех... случаях удерживается благодаря сознанию, что каждая из этих групп являет собой божественное установление, некий орган мироздания, столь же существенной и столь же иерархически почитаемый, как небесные Престолы и Власти» [262. С. 62]. Й. Хейзинга пишет: «Для любого жизненного уклада, сословия, профессии был очерчен религиозно-нравственный

идеал, с которым нужно было соотносить свои устремления соответственно своему роду занятий, дабы тем достойно послужить Господу» [262. С. 236]. Очевидно, эта «диверсификация» единого религиозно-нравственного идеала не была характерна для общины.

Сегодня понятие «цеховой» имеет значение «узкого, замкнутого в пределах своей группы, кружка, профессии» [214. С. 721]. В этом же духе определяется корпорация: «...объединение, общество, союз (особенно на основе частно-групповых цеховых интересов)» [214. С. 337].

В «Современном словаре иностранных слов» [216] смысл слова «корпоративный» передается еще лаконичнее и жестче: «...узко-групповой, обособленный, например, корпоративные интересы» [216. С. 312]. Здесь же указаны три основных значения слова «корпорация»:

1) объединение, союз, создаваемый на основе профессиональных или сословных интересов;

2) в ряде стран (например, в США, Канаде) — форма акционерного общества; в XX в. — одна из форм монополистических объединений;

3) в фашистских государствах — объединение какой-либо группы населения по профессиональному признаку под контролем государственных органов [216. С. 312].

Сегодня мы используем слово «корпорация» преимущественно в экономическом его значении. Но усиливающееся внимание к культурному аспекту жизнедеятельности экономических корпораций и широкое распространение словосочетания «корпоративная культура» побуждают нас вникнуть в самую суть этого сложного феномена, имеющего несколько измерений: организационное, историческое, социально-психологическое, экономическое, этическое, религиозное, политическое и др. Затронув вопросы этимологии слова «корпорация» и истории возникновения такой формы группы как корпорация, обратимся к характеристикам современных экономических корпораций.

К. Макконнелл и С. Брю [144] различают три основные правовые формы деловых предприятий: единоличные владения (73 %), партнерства (9 %) и корпорации (18 %) [144. С. 109]. Несмотря на относительно невысокий процент компаний, являющихся корпорациями, на их долю приходится примерно 9/10 объема продаж товаров и услуг, — пишут К. Макконнелл и С. Брю. Корпорации они определяют как «правовую форму бизнеса, отличающуюся и отделенную от конкретных лиц, ими владеющих. Эти признанные правительством юридические лица могут приобретать ресурсы, владеть активами, производить и продавать продукцию, брать в долг, предоставлять кредиты, предъявлять иск и выступать в суде ответчиком, а также выполнять все те функции, которые выполняют предприятия любого другого типа» [144. С. 110].

Современная деловая корпорация вряд ли сравнима со своим средневековым прообразом. Члены корпорации — держатели акций, участвуют в ней в размерах, определенных стоимостью своих акций, которые можно продать, равно как и приобрести акции еще какой-либо корпорации. Корпорации организуются, — пишут К. Макконнелл и С. Брю, — когда существует потребность в крупных денежных ресурсах для инвестиций в основные и оборотные фонды (например, автомобильная, сталелитейная и др. отрасли) [144. С. 111]. Через рынок ценных бумаг, продавая акции и облигации, корпорации объединяют финансовые ресурсы огромного числа физических лиц. И, конечно, главное, что объединяет современных корпорантов (членов корпорации) — это финансовый интерес.

Схожим образом описывает корпорацию А. Хоскинг [266], который пишет: «В соответствии с законом корпорацией является такая компания, которая представляет собой объединение лиц, причем ее существование, права и обязанности полностью независимы от лиц, входящих в ее состав. Такая компания осуществляет свои права, может приобретать дополнительные права и нести потери, независимо от того, кому она принадлежит полностью или частично в результате владения акциями, или от тех, кто в ней работает» [266. С. 35]. А. Хоскинг также выделяет такой тип корпорации как публичные (открытые) корпорации. «Они принадлежат государству, при этом правительство действует подобно совету директоров, которому от имени граждан доверяется эффективное управление общественной собственностью... Самые важные публичные корпорации являются как бы целыми национализированными отраслями» [266. С. 49].

Помимо классических предпринимательских корпораций и публичных (государственных) корпораций часто упоминаются и транснациональные корпорации (ТНК). Это, как правило, «компании однопредметные по составу ядра акционерного капитала и контролю, но международные по сфере своей деятельности» [178. С. 445–446].

Таким образом, можно отметить, что термин «корпорация» в деловом языке используется двояко — в прямом значении, когда говорят о конкретной хозяйственно-правовой форме организации бизнеса в частном или общественном секторе экономики, и в значении условном, когда словом «корпорация» маркируется любая организация (не только предпринимательская). Точно так же и слова «корпоративность», «корпоративный дух», «корпоративная этика», «корпоративная культура» и т. п. имеют очень широкий диапазон применения. Причиной этого является тот внеисторический смысл, который несет в себе слово «корпорация» и который обусловлен устоявшимся социально-психологическим своеобразием феномена корпоративности.

При анализе деятельности современных корпораций часто обращаются к опыту стран — экономических лидеров, и прежде всего к опыту

японских корпораций. Ч. Макмиллан [145] пишет: «Современная корпорация — это социальный институт, в котором отношения лояльности, внешние и внутренние связи составляют часть корпоративной культуры» [145. С. 67]. Большой интерес представляет и попытка Ч. Макмиллана посмотреть на корпорацию именно как на «социальный институт» и его анализ социальной структуры традиционной японской культуры (и психологии), которая является и структурой корпоративной культуры японского предприятия.

В этой структуре Ч. Макмиллан выделяет пять иерархических уровней/узловых характеристик японской культуры:

- 1) йэ (семья);
- 2) додзоку (клан);
- 3) иемото (добровольная ассоциация);
- 4) он (долг/обязанность);
- 5) оябун-кобун (отношения «родители–дети», «патрон–клиент») [145. С. 68].

Йэ означает долг, семью и принадлежность к определенной группе (не кровное родство). Главный принцип отношений в йэ — подчинение главе семьи (мужчине либо женщине). Важнее кровнородственных связей считались сила и способность к лидерству. Глава семьи регулировал внешние отношения, а внутрисемейные отношения регулировала его жена или мать.

Додзоку — это объединение нескольких больших семей, которые образуют своего рода общину или клан. В современной японской корпорации модель додзоку задает структуру отношений компании с поставщиками и субподрядчиками.

Иемото — это отражение отношений «мастер–подмастерье», которое выражается через формы власти, лояльности и дисциплины в промышленном производстве. Иемото «отвечает» за установление «человеческих отношений» на производстве и определяет стиль поведения, отвечающий общим целям.

Он — «смысл понятия он состоит в чувстве обязанности, возникающем как результат отношений, в которые люди вступают добровольно».

Оябун-кобун — «это отношения родителей и детей, патрона и клиента. Они выражают динамику социальной ответственности и взаимных обязательств в рамках упорядоченной структуры власти и выработки решений. Японская практика покровительства, когда старший управляющий становится «крестным отцом» новичка, очень похожа на то, как в давние времена в общину, руководимую сегуном или старейшиной дома, входил новый член» [145. С. 69].

Ч. Макмиллан делает вывод, что «правлящая элита управляет экономической и общественной жизнью через элементы традиционной культуры, а не вопреки им. Это объясняется тем, что основные положения японской культуры основываются на социальных отношениях

(например, рабочие группы), взаимозависимости (возделывание риса, конвейерные линии, бизнес и рабочая сила). Даже там, где профсоюзы большей частью отстранены от принятия решений, союзы работников предприятий и их лидеры полностью включены в корпоративную семью» [145. С. 71–72]. Именно метафора семьи / общины чаще всего используется для характеристики японских компаний, — пишет И. Макмиллан [145. С. 204].

Социопсихологический феномен японской семейственности / общности исследователи часто называют группизмом, групповой психологией (аналогичное явление у нас чаще характеризуют при помощи понятий общность / коллективизм). В работе В.А. Пронникова и И.Д. Ладанова [184] приводится высказывание японского исследователя Хироси Минами: «Группизм — это философия ориентации на группу, т. е. предпочтение интересов группы личным интересам» [184. С. 71–72]. Авторы указывают на тот факт, что группизм является следствием особенностей культуры рисосеяния в Японии на протяжении многих веков. Если в России крестьяне могли силами одного двора возделывать свою землю, то рисовое поле один человек или даже целая семья самостоятельно, без помощи других возделывать не могли: «Рисосеятель сливался в артели, члены которых поддерживали друг друга», в результате «психология группизма вылилась в Японии в систему порядка, в которой подчинение лидеру и уважение к старшему обрели поистине религиозное звучание. Сегодня психология группизма служит внушительным потенциалом в Японии в ее гонке за экономическое лидерство» [184. С. 47].

Приведем несколько показательных примеров из работы В.А. Пронникова и И.Д. Ладанова, иллюстрирующих формирование и поддержание психологии группизма в современной Японии. Ключевой установкой японца является девиз: «Успехи твоей группы — это твои успехи!». Усвоение этого девиза происходит на всем длительном пути социализации: детский сад — школа — университет — корпорация:

1) в отношении отдельного ребенка действует запрет на действия и слова, подрывающие у него веру в свои силы и травмирующие его чувство собственного достоинства (нельзя «терять свое лицо»). В результате индивидуальное соперничество запрещается и заменяется соревнованием между малыми группами (на них делится уже школьный класс). В роли члена группы «дети охотно вступают в состязания с другими, теперь они не боятся быть осмеянными, поскольку сарказм “извне” распределяется на всех участников группы» [184. С. 72];

2) «устройство» группы таково, что в нее включаются как сильные, так и слабые ученики. Принципы группы: а) успехи твоей группы — твои успехи; б) уравнительность (сильные не могут демонстрировать свои способности — в группе все равны); в) нельзя оставаться пассивным.

В результате «поскольку все действуют единым фронтом, то сильные стараются помочь слабым, а слабые прилагают все усилия, чтобы не подвести группу» [184. С. 73].

Японская корпорация представляет собой пирамиду, которая складывается из большого количества таких групп. Другими словами, японцы и живут, и работают группами. Коллективное здесь и есть «собирательное» в смысле «собрания» множества малых групп, конкурирующих и кооперирующихся друг с другом. И вместе с тем это «собрание» есть оформленное целое — «тело», корпорация, имеющая отчетливые границы («человек Сони», «человек Мацусита» и т. д.).

В каждой группе есть старший и младший, ведущий и ведомый (даже на самом маленьком участке работы). Авторитет «старших» беспрекословен. Он основывается на разнице в возрасте, опыте и знаниях.

В рабочих группах существует, по сути, система жестко направленного воспитания, нацеленного на формирование «корпоративного духа» и дающая результаты в виде корпоративной идентичности и беспрецедентной дисциплины [184. С. 78]. Но не следует думать, что вся работа с персоналом в японских корпорациях поручена рабочей группе. Группы сами включены в единую корпоративную систему работы с персоналом. Сравнение значимости функциональных специалистов в британских и японских компаниях показало, что в японских компаниях службами «высшего ранга» является производственная и кадровая, в то время как в британских компаниях — отчетная и финансовая [145. С. 203–204]. В итоге, как показали исследования Коула, «таких программ работы с рабочими, какие имеются на фирме “Тойота”, в США нет даже для работы с руководящими кадрами» [145. С. 204]. Не удивительно, что японские студенты, получающие образование в США, не проявляют желания «освоить американский управленческий опыт», интересуясь прежде всего возможностью «развить теоретический аспект своих знаний, завязать контакты с американцами, узнать, как думают и действуют руководители в США, и усовершенствоваться в английском языке» [145. С. 178].

Нельзя игнорировать и еще один аспект семейной/общинной/артельной жизни японцев, задающий их социопсихологическое своеобразие. Речь идет о религиозном аспекте. Практика поливного рисосеяния, которая задала модель социального взаимодействия японцев, нерасторжимым образом была связана с религиозной практикой. В ее основе лежал земледельческий культ с его почитанием божеств земли и риса. Земледельческая обрядность стала прототипом синто — национальной религии японцев, которая позднее подверглась сильному влиянию конфуцианства, буддизма и даосизма. Анализ роли синто в истории Японии и формирования ее имперского проекта

посвящена работа Г.Е. Светлова [201]. В частности, объясняется религиозная подоплека единства семьи — общины — государства в Японии: божества, покровительствовавшие сельскохозяйственному производству, являлись и божествами определенной местности. Эти божества со временем слились с представлениями о душах усопших предков. Далее складывался культ божества — предка общины, покровительствующего общине и обеспечивающего ее процветание. Это еще сильнее цементировало отношения между членами общины. С появлением кланов, объединявших знатные семейства, возникает представление о божестве — прародителе клана — удзигами [201. С. 13–22]. Г.Е. Светлов пишет, что следующим этапом в развитии синто и национальной психологии стали мифы: «Они, по существу, становились рассказами о происхождении и делах божеств-прародителей кланов, их главным назначением стало обоснование политической власти кланов» [201. С. 22]. Все это привело к тому, — пишет далее Г.Е. Светлов, — что «дела религиозные и государственные... мыслились как нечто идентичное и обозначались одними и теми же словами — “мацури гото”. Эти представления, в свою очередь, породили концепцию единства религиозного обряда и управления страной...» [201. С. 26]. Данное обстоятельство объясняет причины некоторых характеристик внутриорганизационного взаимодействия в Японии, которые порой даются исследователями и содержат приставку «религиозный» («религиозное отношение», «религиозный смысл» и т. п.). То что кажется метафорой, на самом деле отражает историческую реальность.

Мы рассмотрели феномен социальной группы типа корпорации в следующих аспектах: этимология слова «корпорация», близкие по смыслу понятия «гильдия» и «цех», широко понимаемая словосочетание как принцип формирования корпорации, понятие корпорации как хозяйственно-правовой формы организации современного бизнеса и основные характеристики среднестатистической японской промышленной корпорации. Остается еще один важный аспект понимания корпорации как типа социальной группы — это социально-психологическое содержание корпоративности (корпоративизма). Обратимся к двум определениям из психологических словарей, которые фокусируют внимание на устоявшихся социопсихологических характеристиках корпорации.

В «Кратком словаре системы психологических понятий» К.К. Платонова [175] читаем: «Корпорация (лат. *corporatio* — обоснованное сообщество) — группа, цели деятельности которой замкнуты внутри нее; “работающая только на себя” и не связанная с другими» [175. С. 60].

В словаре «Психология» [185] корпорация определяется как «организованная группа, характеризующаяся замкнутостью, максимальной централизацией и авторитарностью руководства, противопоставляющая себя другим социальным общностям на основе своих узкоиндивидуалистических интересов. Межличностные отношения

в корпорации опосредуются асоциальными, а зачастую и антисоциальными ценностными ориентациями. Персонализация индивида в корпорации осуществляется за счет деперсонализации других индивидов» [185. С. 178]. В сокращенном виде эта же статья воспроизведена в «Словаре практического психолога» (1997) [215. С. 246].

Очевидно, что такая характеристика корпорации слабо коррелирует с приведенным ранее описанием японской корпорации и с ее базовой целью служения обществу. И тем не менее есть основания более внимательно вникнуть в смысл этих словарных статей.

Из данных текстов видно, что социопсихологически корпорация характеризуется по таким параметрам, как а) ценностные ориентации, б) цель, в) отношения внутри группы и г) отношения группы с другими группами.

Ценностные ориентации корпорации могут быть асоциальными (т. е. не ориентированными на интересы социума, нейтральными по отношению к ним), антисоциальными (т. е. противоположные интересам социума как целого). И с учетом ранее рассмотренных характеристик корпораций, мы можем добавить в этот перечень просоциальные ценностные ориентации.

В данном пункте (ценностные ориентации) обнаруживается одно из заметных различий в понимании корпорации и коллектива. Понятие коллектива, как следует из литературы, значительно уже: коллектив формируется только на базе просоциальных ценностных ориентаций.

Цель корпорации определяется частными интересами ее членов. Начиная от первых своих исторических форм, корпорация создается «под задачу» — осознанно, намеренно, и этой начальной задачей является организованное противостояние членов сообщества враждебным внешним группам, чьи интересы противоположны интересам членов корпорации. Вне всякого сомнения, коллектив учитывает (по возможности) интересы своих членов и способен давать отпор внешним угрозам. Тем не менее, очевидно, создание коллектива редко является сугубо рациональным, прагматичным решением. Коллектив возникает естественным, «историческим» путем — в результате длительной самоорганизации (общины), глубокой эмоциональной, культурной интеграции своих членов. Поэтому, видимо, в советское время создание коллектива мыслилось как некое достижение, и слова «коллектив отсутствует» применительно к группам звучали как уничижительная оценка.

Другими словами:

а) и корпорация, и коллектив создаются в силу объективной потребности;

б) в основе создания корпорации лежит рациональное решение, в то время как создание коллектива требует более глубокой вовлеченности человека в жизнь группы;

в) корпорация — это группа, созданная «для» человека и для реализации его интересов, а коллектив — это надындивидуальная сущность («макроиндивид»), имеющая собственные интересы и цели, которые могут и не совпадать с частными интересами и целями индивида (если только индивид не достигает в своем развитии тождества своих интересов и целей с интересами и целями группы);

г) корпорация строится под «внешнюю» цель, и эта цель, по определению, оградительная и защитная. Коллектив формируется, ориентируясь преимущественно на внутренние цели и задачи. Иначе, «взгляд» корпорации обращен вовне, «взгляд» коллектива сфокусирован на внутренней жизни. И только при необходимости эта фокусировка взгляда меняется и у корпорации, и у коллектива.

Отношения внутри корпорации и внутри коллектива иерархизированы. Для каждого уровня иерархии существует своя ролевая функция, свое предназначение. Различие существует в глубине и смысле межличностных отношений. В коллективе они более глубоки — другой человек может восприниматься как часть самого себя, и смысл взаимодействия — в поддержке другого и помощи ему (забота). В корпорации, построенной по «сословному» признаку (общность профессиональной деятельности), и больше сфокусированной на внешней среде, отношения не обязательно приобретают эмоциональную глубину (общая эмоция — это эмоция по отношению к «внешнему врагу»). Они могут быть конкурентными в силу неизбежности сравнения достижений в одной и той же области деятельности. Поэтому людей связывает между собой не столько забота, сколько задача.

Отношения группы (корпорации и коллектива) с другими группами обусловлены их «происхождением» и предназначением. Корпорация возникает для реализации некоего общего частного интереса своих членов и защиты этого интереса от возможных угроз со стороны держателей конкурирующих интересов. Поэтому оказывается возможным характеризовать ее как «замкнутую» и «противопоставляющую себя другим социальным общностям», а также как «работающую только на себя».

Коллектив изначально формируется как общность с целостным набором функций (не только профессиональных, сословных и т. п., но охватывающих весь жизненный мир человека), а потому он взаимодействует с внешним миром, другими социальными группами всеми своими границами. Оборонительная функция здесь является одной из многих и применяется только при обнаружении другого враждебного своему целостного мира.

Два модуса организационной культуры. Все вышесказанное позволяет отметить два факта:

а) коллективность и корпоративность как социопсихологические феномены существуют и имеют производные этические системы (коллективизм и корпоративизм);

б) в самом общем смысле коллективизм можно понимать как функцию групповой культуры, обеспечивающую ее открытость внешней среде (именно коллективное в человеческой психике и в групповой психологии делает возможным процесс включения в группу), а корпоративность — как функцию групповой культуры, обеспечивающую ее способность закрываться, проводить границу с внешней средой.

Напомним еще раз, что уже на уровне этимологии мы видим это различие: *corporatio* имеет своим корнем *corpus* (целое, тело) и передает идею некой целостной совокупности частей («целокупности»), закрытой, обособленной и взаимодействующей с другими именно как Целое, как Тело. *Collectivus* (собираательный, коллекция) скорее несет идею некой открытости, разомкнутости в мир, некую готовность включить в себя, присовокупить что-то еще, т. е. собрать. В схематизированном, весьма упрощенном виде отличие корпорации от коллектива — это отличие сообщества от собрания, закрытости от открытости, выдоха от вдоха. И здесь мы понимаем, что в реальности одно от другого неотделимо. Каждая организация несет в себе эту двухаспектность — корпоративность и коллективность, что хорошо иллюстрируется и примером русской поземельной общины, и примером японской промышленной корпорации. Оба модуса используются организационной культурой как равноправные.

Социально-психологическая сущность корпоративности передается хорошо известной оппозицией «мы — они». Коллективность — это «*мы*» как внутри корпорации, так и вне ее. Оба модуса, оба состояния культуры функциональны и подвижны. Граница постоянно перемещается: «мы» семья — община — мир — государство — человечество или «мы» рабочая группа → отдел → компания → корпорация → отрасль. Когда «мы» «внутри» своей общности, тогда мы — в процессе становления коллектива. Когда появляются «они» — мы становимся корпорацией. Коллектив «гостеприимен», корпорация — настороже.

Культурными нормами и правилами регулируются состояние «открытости» и «закрытости». Мы можем изучать как коллективную составляющую организационной культуры, так и корпоративную составляющую организационной культуры, их взаимодействие, степень развитости и сбалансированности. Конфликт бинарных оппозиций снимается. Обсуждая внутренние аспекты жизнедеятельности организации, мы говорим о «коллективе». Обсуждая те аспекты поведения организации, которые связаны с необходимостью учитывать «фактор среды» и оценивать его (как враждебный или нейтральный), мы говорим о «корпорации». Культура имеет дело как с проблемой выживания во внешней среде, так и с проблемой экологии внутренней среды.

Таким образом, мы можем с социопсихологической точки зрения рассматривать организацию а) целостно (собственно организация), б) как корпорацию и в) как коллектив, соответственно всякий раз акцентируя внимание на той или иной ее культурной характеристике. При этом конкретизируется содержание понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «культура коллектива», что позволяет подчеркнуть специфику изучения каждого из трех феноменов.

На основании вышеизложенного мы можем определить понятие корпоративной культуры следующим образом: «Корпоративная культура — это одна из двух составляющих организационной культуры как социально-психологического феномена, которая выражает себя в артикуляции (осознании и обозначении) выживания и реализации своих интересов как предельной цели существования организации, в оценке внешней среды как конкурентной и которая характеризуется одновременно закрытостью и демонстративностью как результатами завершенности в основном мифотворческого процесса внутри организации» [9. С. 105–106].

В целом представляется целесообразным употреблять понятие «организационная культура» в качестве максимально общего обозначения феномена культуры в разного типа организациях (предпринимательских, не предпринимательских), а понятие «корпоративная культура» как понятие, маркирующее культуру конкретной организации.

1.4. КОНТЕКСТУАЛЬНЫЙ ПЛАН ОБСУЖДЕНИЯ СТРОЕНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИОПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОРДЕРА: «АКМЕ-КОНЦЕПЦИЯ» КАК ЭЛЕМЕНТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Организационная культура, определяемая нами в общих чертах как способ, процесс и результат совместного духовного, социального и профессионального творчества членов организации, объективируется в разнообразных культурных «продуктах». Важное место в ряду этих продуктов занимает их «мягкая» (нематериальная) группа — верования, убеждения, теории, концепции, модели и т. д., т. е. когниции. Именно это обстоятельство способствовало употреблению понятия культуры в значении «локальной эпистемологии», под которой, например, Г. Бейтсон подразумевает совокупность допущений, лежащих в основе всей коммуникации и взаимодействия между людьми даже в диадах...» [37. С. 108].

Здравый смысл подсказывает, что среди этих допущений, регулирующих процессы внутри- и межгрупповых взаимодействий, имеются и такие, которые касаются профессиональной деятельности индивида и группы. Они содержат представления о хорошей/пло-

хой работе, хорошем/плохом работнике, хорошей/плохой организации. Другими словами, идея «акме» как идея, принуждающая проводить различия в уровнях и качестве профессиональной деятельности, присутствует в оргкультуре изначально и объективируется в существующей системе вознаграждений, в должностных инструкциях, в организационной мифологии с ее «героизацией» определенных стандартов поведения, в специально подобранных лозунгах и т. п. Очевидно, с развитием акмеологии идея «акме» будет отчетливо представлена в оргфилософии (как части оргкультуры) и в качестве специального допущения сможет успешнее регулировать движение организации к профессиональному мастерству, поскольку общие задачи акмеологической науки, а именно «построение, разработка и совершенствование систем повышения профессионального мастерства, для которых ключевыми являются понятия продуктивности и уровня профессионализма» [210. С. 14], — в полной мере соответствуют потребностям организаций.

Возможной формой присутствия идеи «акме» в когнитивной структуре оргкультуры может быть форма акме-концепции организации (по аналогии с Я-концепцией личности). Акме-концепция организации может быть определена как относительно устойчивая система существующих в организации представлений о реальном и желаемом уровне профессионализма и продуктивности. Акме-концепция может осознаваться в большей или меньшей степени членами организации, но в любом случае она имеет характер организационной установки, обуславливающей организационное поведение в области профессионального совершенствования. И в этом плане акме-концепция может оказывать либо стимулирующее влияние на членов организации, побуждая их повышать уровень профессионализма, либо наоборот выступать в роли существенного фактора блокировки профессионального роста [10].

Структура акме-концепции с необходимостью определяется «совокупной развивающейся сетью отношений» (Р.С. Перинбаньягам) — отношением к профессии, к человеку, к организации, к «взаимоотношениям» между организацией и индивидом.

Представим эти отношения в виде моделей — моделей человека, организации, взаимоотношений между организацией и индивидом и моделей профессии. В результате мы получим три типа организационных «акме-концепций» и их характеристики (табл. 4).

Комментируя эту схему, прежде всего отметим, что в реальности возможны различные комбинации моделей и, следовательно, другие варианты типов организационных акме-концепций. Вместе с тем и в этом весьма упрощенном порядке есть определенный смысл.

Выбор модели человека (фактически выбор отношения к человеку, к себе самому и к другому) обуславливает выбор других моделей (организации, взаимоотношений организации и индивида, профес-

Таблица 4

Типы организационных акме-концепций

Модели	Типы организационных акме-концепций		
	1	2	3
Модель человека	Человек экономический. Главная цель – получение выгоды. Базируется на концепции «экономического человека»	Человек самоактуализирующийся. Главная цель – самореализация. Базируется на идее гуманистической психологии о потребности в самоактуализации как источнике поведения	Человек – интерпретатор своего и чужого поведения, стремящийся к самоуважению и получению уважения. Базируется на герменевтической психологии и этогенике
Модель организации	Холистическая модель. Примат организации и ее целей над личностью и ее целями	Индивидуалистическая модель. Примат личности и ее целей над организацией и ее целями	Системная модель. Взаимосвязь и взаимовлияние целей организации и целей личности
Модель отношений организации и индивида*	Организация как «питающаяся» индивидами для достижения своих целей	Организация как «питающая» индивидов для достижения ими своих целей	«Взаимопитающие» организации и индивиды, отношения сотрудничества
Модель профессии	Профессия как средство получения материальных благ	Профессия как инструмент саморазвития, личностно-профессионального роста	Профессия как образ жизни, как способ присутствия в бытии

сии) и в итоге не сможет не оказать влияния на содержание представлений о сущности профессионального совершенства и способах его достижения. Другими словами, отношение к человеку (например, к самому себе) является базовым отношением и обуславливает отношение человека к своей профессии (к тому, что он считает своей профессией).

В данной схеме представлено прежде всего содержательное описание акме-концепций трех типов на уровне ценностных уста-

* Данное различие возникло под влиянием идеи проф. Т.П. Фокиной.

новок и, соответственно, обозначены некоторые условия достижения акме в рамках той или иной модели организации.

Первые два типа акме-концепций соответствуют пространственной метафоре «верха» и «низа», третья — соответствует пространственной метафоре «центр-периферия», причем здесь динамика взаимодействия носит характер пульсации в психосинтетическом и гештальтистском («контакт-отход») значениях. Современные терапевтические психопрактики концентрируются преимущественно на идее Центра, а не Вершины. Третий тип организационной акме-концепции соответствует критерию психозэкологичности в наибольшей степени и гуманно решает вопрос цены за профессиональные достижения и личностный рост. Одно за счет другого (о личностном ли росте идет речь или о достижении вершин профессионального мастерства) — это путь утраты человеком своей целостности, путь, ведущий к катастрофе.

Каждая из акме-концепций персонифицирована. Для оргкультуры существенны персонификации на уровне лидеров, топ-менеджеров и других «влиятельных моделей» (А. Бандура). Они задают соответствующие ценности, отношения, критерии персоналу, демонстрируя допущения по поводу акме собственным поведением [11].

Таким образом, в структуре организационной культуры в качестве ее самостоятельного элемента может быть выделена совокупность ценностей и убеждений, связанных с представлением о профессионализме, его сущности и критериях, которая может быть обозначена как акме-концепция организации. Изменение организационной культуры связано с изменением акме-концепции организации.

1.5. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПЛАН ОБСУЖДЕНИЯ СТРОЕНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИОПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОРДЕРА: ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В НОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (ЭМПИРИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ)

Управленческое консультирование по проблемам организационной культуры, базирующееся на системной модели, исходит из положения, что организации являются продуктом культуры конкретного общества и строятся по логике регулятивного цикла (выявление проблемы — диагноз — анализ — план вмешательства — вмешательство — оценка результатов). Фаза диагностики регулятивного цикла во многом определяет эффективность вмешательства и его результат.

Организация последовательно проходит ряд этапов в своем развитии — от зарождения до распада. Соответственно, и оргкультура как специфический уклад, образ жизни организации, на каждом из этих этапов будет иметь различия, существенные для диагностики

и выбора средств вмешательства. Более того, в развитии самой оргкультуры могут быть выделены отчетливо наблюдаемые этапы, когда мы применяем для выделения этапов два критерия: а) наличие поддающихся наблюдению и описанию элементов оргкультуры (делового кредо, специфического языка, ритуалов, моделей взаимодействия, знаний, систем и структуры и т. д.), б) уровень идентификации с базовой (первично декларируемой) оргкультурой и мера интегрированности в нее.

Таким образом оказалось возможным выделить пять этапов в развитии организационной культуры.

I этап. Монокультура лидера.

Эта культура «отца-основателя», обладающего видением, имеющего «образ достижения» (К. Прибрам), т. е. культура человека, поставившего цель и осознавшего необходимость построения организации как инструмента реализации этой цели. Личные ценности лидера являются основой ценностей организации. На этом этапе культура организации есть культура конкретного человека. Человек и культура совпадают, т. е. степень идентификации близка к абсолюту (2-ой критерий), а представленность элементов культуры — это представленность «поэлементно» культуры лидера (философия, деловое кредо, язык, история, которая пока является историей конкретного человека, и т. д.).

Можно возразить, что человек и организация — не одно и то же, равно как и культура личности и культура организации. В сфере предпринимательства это противоречие иллюзорно: с хозяйственно-правовой точки зрения и отдельный предприниматель может рассматриваться как «индивидуальное частное предприятие» (например, часовщик, работающий на «квадратном метре» территории под вывеской «Ремонт часов»).

II этап. «Аккультурация» членов команды лидера.

«Аккультурация» членов команды лидера — это усвоение членами команды философии, кредо, видения лидера в процессе взаимодействия. Формируется ценностное и целевое единство управленческой команды. Те, для кого предлагаемые лидером цели и ценности неприемлемы, уходят. Возможна ситуация «мимикрирования», когда несовпадение целей и ценностей скрывается членом команды по неким тактическим соображениям. Такие ситуации генерируют конфликты, которые обнаруживают себя с течением времени.

Следует отметить, что эта стадия воспроизводит в миниатюре весь пятиэтапный процесс развития оргкультуры.

III этап. Мультикультурный («мозаичный»).

Организация «собирает» индивидов для достижения своих целей, и можно сказать, что этот процесс собирания людей есть процесс собирания индивидуальных культур. Персонал, «люди-культуры» вначале сопоставимы с элементами мозаики, которой только

предстоит обрести смысловую целостность. Это — этап выявления множества обособленных, индивидуальных культур в организации.

IV этап. Субкультурный.

Структурная сеть организации, наполненная в каждой своей ячейке живым культурным содержанием, обретает специфичность, обусловленную не только функционально-профессиональным, но и культурным своеобразием. Вначале обособленные «люди-культуры» «обживаются» в рамках структурного подразделения и в рамках декларируемой культуры, усваивая ее содержание и некоторые предлагаемые формы. Этап формирования субкультур в организации (которые, как правило, совпадают границами структурных подразделений) — это этап «бума», своего рода эйфории от осознания принадлежности к «своим» («своему» департаменту, отделу и т. п.). Это период проведения различий внутри организации, внутри культуры. Наряду с «общей» философией, транслируемой руководством организации, появляется философия «своих» отделов, «свои» ритуалы, язык, история и т. п. Процесс идентификации с базовой культурой протекает тем успешнее, чем меньше противоречий и несовпадений обнаруживается между базовой культурой и субкультурами организации.

V этап. Целостная оргкультура («зрелая»).

Этот этап завершает процесс инкорпорации индивидуальных культур и субкультур в базовую культуру (при этом, безусловно, базовая культура подвергается определенной трансформации). Абрис монокультуры становится отчетливой формой целостной организационной культуры. Границы определяются, возникает корпоративность как социопсихологический феномен — организация «закрывается» («закрытие» происходит дважды: сначала при очерчивании границ при создании проекта организации и затем — в конце процесса реализации проекта). Субкультуры симбиотизировались в заданной форме, которая принята, узнаваема, признана и, возможно, осознана. Культура «вызрела».

Следует отметить, что процесс распада оргкультуры осуществляется в обратном порядке — от пятой стадии к первой: через «раскалывание» оргкультурной целостности на конфликтующие субкультуры и затем распад субкультур на обособляющихся культурных индивидов — и так до «высвобождения» от человеко-культурных напластований ядра, породившего культурный организм, — то есть лидера (или, в иных случаях, ядра управленческой команды).

Динамика оргкультурного развития обнаруживает в себе два интересных момента. Во-первых, мы можем выделить в ней чередование фаз аккультурации (культурного принятия, включения) и фаз дискультурации (культурного обособления). Чередование носит характер пульсации. И во-вторых, можно обнаружить, что «осознание» оргкультуры нередко происходит неравномерно на разных ар-

хитектонических участках организации. Более того, некоторые этапы могут накладываться друг на друга (например, III-й и V-й).

Таким образом, обращаясь к дискуссионному вопросу о том, каждая ли организация имеет культуру, мы считаем возможным ответить на этот вопрос положительно. Вне культуры человек как субъект социального взаимодействия просто не существует. Какую бы социально востребованную деятельность человек или группа людей не осуществляли, они осуществляют ее на основе культуральных содержаний и форм.

Использование пятиэтапной модели развития организационной культуры позволяет:

- отслеживать динамику культурных процессов в организации и определять фазу ее культурного развития на восходящей или нисходящей линии;
- предполагать, что развитие оргкультуры есть, среди прочего, процесс формирования ее инфраструктур, важнейшей из которых является уровневая структура, представленная следующей последовательностью субкультурных доминант: лидер — управленческая команда — персонал подразделений (подразделения) — организация;
- считать, что диагностика и оптимизация оргкультуры носит уровневый характер и осуществляется как внутри субкультур, так и в пространстве интерсубкультурного взаимодействия [12].

ВЫВОДЫ

1. В основе построения ордерной концепции организационной культуры лежит набор моделей (теоретических, типологических и технологических), позволяющих описывать и понимать организационную культуру многосторонне.

2. Исходными способами структурирования социопсихологического порядка являются: а) моделирование социопсихологического содержания/социопсихологического механизма культуры, понимаемой как порядок; б) моделирование системных уровней оргкультурного порядка.

3. К дополнительным моделям социопсихологического порядка относятся: а) модель двухаспектности социопсихологического порядка, б) системная модель оргкультурного порядка, в) модель базовых этических смыслов и др.

4. Модель социопсихологического содержания оргкультурного порядка и его социопсихологического механизма фиксирует как социальную, так и антропологическую и этическую сущность культуры. Данная модель построена как логическая последовательность понятий, раскрывающих и интерпретирующих социально-психологическое содержание понятия «культура» (культура — социальное — вза-

имодействие — отношения — избирательная психологическая связь — потребность — восприятие [оценка и убеждения] — смысл).

Взятая в динамическом аспекте, данная последовательность представляет собой работу социопсихологического механизма культуры.

5. Моделирование системных уровней организационной культуры имеет в качестве моделиобразующего параметр управленческого взаимодействия, которое порождает организационную культуру. Системные уровни организационной культуры (как социопсихологического порядка) представляются: а) как уровни управленческого взаимодействия (взаимодействие лидера с членами управленческой команды, взаимодействие между членами управленческой команды, взаимодействие в организации в целом), б) как социопсихологические уровни организации (личность, малая группа, большая группа), в) как организационно-управленческие уровни организационной системы (лидер, команда, организация).

Выделяемыми уровнями социопсихологического порядка являются: а) «внутренний» порядок (личность, лидер, взаимодействие лидера), б) «мезоордер» (малая группа, команда, взаимодействие в управленческой команде), в) «внешний» порядок (большая группа, организация, организационное взаимодействие).

6. Социопсихологический порядок имеет два аспекта — внешний и внутренний, и посредничающий между ними «мезоаспект». Изменение «внутреннего» порядка является ключом к изменению «внешнего» порядка. Иначе: изменение на уровне лидера организации влечет за собой изменение на всех остальных уровнях социопсихологического порядка.

7. Системная модель оргкультурного порядка включает в себя три взаимосвязанных подсистемы: а) подсистему продуцентов культуры (люди); б) подсистему процессов культуротворчества (взаимодействие); в) подсистему продуктов культуротворчества (элементы культуры, культура).

8. Модель базовых этических смыслов включает в себя четыре пары инвариантных этических смыслов, имеющих сотериологическую функцию: 1) жизнь — смерть, 2) сотрудничество — борьба, 3) улучшение — ухудшение, 4) ответственность — безответственность. Базовые этические смыслы структурируют этический закон, регламентирующий отношения целого и частей, обеспечивающий выживание целого, и в итоге регулируют взаимодействия, порождающие культуру.

9. Ордерное понимание организационной культуры заключается в представлении организационной культуры как сложного социопсихологического порядка интеракций, регулируемого и направляемого системой этических смыслов.

10. Рабочим понятием ордерного подхода является понятие управленческого взаимодействия и понятие модели управленческого вза-

имодействия. Модель управленческого взаимодействия — это схематизированный (смоделированный) в существенных чертах процесс взаимного влияния членов управленческой команды друг на друга и на исполнительский персонал в ходе достижения целей управленческой деятельности. Модель управленческого взаимодействия является алгоритмом достижения цели взаимодействия.

Стиль управления — это система индивидуальных способов, «манера» выполнения управленческой деятельности, репрезентирующая личностное своеобразие менеджера.

Управленческая роль — это функция менеджера, зафиксированная в образе.

11. В моделях управленческого взаимодействия объективируются отношения субъектов совместной управленческой деятельности. Достижение целей взаимодействия осуществляется по определенной психосоциокультурной программе. Модели управленческого взаимодействия можно изменять, изменяя системы значимых отношений членов управленческой команды и лежащие в их основе смысловые системы. Оптимизация взаимодействия членов управленческой команды является основным условием и основным способом оптимизации организационной культуры.

12. Модусами организационной культуры и социально-психологическими феноменами, являющимися неотъемлемыми атрибутами социальной/профессиональной организации, являются коллективность и корпоративность. Коллективизм является нормативом традиционных обществ и имеет корни в архаичной психике. Его характеризует примат общего над частным и наличие социально одобряемой цели. В качестве социопсихологического модуса организационной культуры он выполняет функцию «собирания» людей и отвечает за «открытие границ» культуры. Корпоративность характеризуется приматом интересов группы над общим и наличием значимой для группы цели. В качестве социопсихологического модуса организационной культуры корпоративность выполняет функцию установления границ группы и отвечает за «закрытие границ». В рамках одной организации граница группы может перемещаться (является «плавающей»), может как «закрываться», так и «открываться». Индикатором изменения является изменение содержания «мы»: «мы» — отдел, «мы» — подразделение, «мы» — организация, «мы» — отрасль и т. д. Поэтому известная в истории поземельная община являлась как коллективом, так и корпорацией, равно как и японская организация сегодня.

13. В качестве значимого элемента организационной культуры может быть выделена акме-концепция организации как относительно устойчивая система существующих в организации представлений о реальном и желаемом уровне профессионализма и продуктивности сотрудников организации.

Структура акме-концепции определяется сетью отношений: а) к профессии, б) к человеку, в) к организации, г) к взаимоотношениям между организацией и индивидом. Последний пункт (взаимоотношения между организацией и индивидом) имеет этическое содержание, поскольку касается способа решения вопроса о соотношении целого и части.

Акме-концепция организации задается лидером организации и определяется уровнем его понимания (осознанного или интуитивного) проблемы «акме».

Изменение организационной культуры связано с изменением акме-концепции организации и акме-концепции лидера организации.

14. Вновь создаваемая организация и, соответственно, ее оргкультура проходят в своем развитии пять этапов: 1) этап моно-культуры лидера; 2) этап «аккультурации» членов управленческой команды; 3) мультикультурный («мозаичный») этап; 4) субкультурный этап; 5) этап целостной («зрелой») оргкультуры.

Аналогично, но в обратной последовательности происходит распад организационной культуры. При практической работе с культурой важно учитывать на какой линии изменений она находится (восходящей или нисходящей).

РЕЗЮМЕ

Базовая теоретическая идея, положенная в основу ордерной концепции организационной культуры, состоит в том, что оргкультура рассматривается как сложный социопсихологический порядок (ордер) управленческих и организационных взаимодействий, направляемых системой этических смыслов. Культурный порядок регулируется этическим законом, регламентирующим отношения части и целого.

Существует контекстуальный план развития представлений о сущности и структуре оргкультуры как социопсихологического ордера. Этот контекст постоянно обогащается, уточняется и является своего рода «зоной ближайшего развития» ордерного понимания оргкультуры.

Рассмотренные в данной главе «контекстуальные» темы — а) модели управленческого взаимодействия, стиль управления и управленческая роль, б) корпоративность и коллективность как социопсихологические аспекты оргкультуры, в) акме-концепция как элемент оргкультуры, г) эмпирическая модель этапов развития оргкультуры — учитываются в дальнейших построениях социально-психологической модели организационной культуры.

Глава 2

ОРДЕРНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

2.1. ОРДЕРНАЯ МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ, ПРИНЦИПЫ И МОДЕЛИ (КРАТКИЙ РЕТРОСПЕКТИВНЫЙ ОБЗОР)

Ордерная методология социально-психологического изучения организационной культуры представляет собой уровневую систему методологических принципов и моделей, центрированных на концептах порядка и этики и связях между ними.

Ордерный подход работает «от задачи», сформулированной в рамках постмодерна и являющейся этической по сути. Задача заключается в необходимости преодоления разрыва между инструментальными (технологическими) возможностями человечества и его нравственным состоянием.

На философском уровне ордерный подход опирается на следующие постмодернистские принципы:

- а) радикальная плюральность;
- б) принципиальный (когнитивный) релятивизм;
- в) отказ от конфликта бинарных оппозиций;
- г) «конец времени», или неоархаика.

Ордерный подход также опирается на методологические принципы русской идеалистической («нравственной») философии, а именно:

- а) принцип учета нравственного аспекта любой изучаемой проблемы;
- б) принцип целостности познания;
- в) принцип интуиции;
- г) принцип цельной истины для цельного человека;
- д) принцип единства теоретической истины и «истины праведности».

В понимании феномена организационной культуры ордерная методология опирается на ряд общенаучных, общегуманитарных, социопсихологических и психологических подходов:

- системный подход;
- синергетический подход;
- семиотический подход;
- герменевтический подход;
- прозаика (этический подход);
- аналитическая психология и гуманистическая психология;
- психология отношений;

- культурологический подход;
- когнитивный подход;
- культурно-исторический подход.

Ордерная методология изучения организационной культуры выделяет в качестве базовых следующие этико-детерминированные принципы:

1) принцип примата этического фактора в конституировании культуры и экономики;

2) принцип примата этического фактора в человеческой психике;

3) принцип этического прогресса как ведущего фактора духовно-культурного прогресса;

4) принцип этики как повседневной практики человека и глубинном механизме принятия решений;

5) принципы этического регулирования социального (управленческого) взаимодействия;

6) принцип компенсации несостоятельности этики как гаранта ответственного поведения религией;

7) принцип этического базиса социопсихологического порядка в виде системы нравственных смыслов;

8) принцип порядка (ордера) как генерируемого этикой состояния постижимости реальности, поддающегося изменению.

Ордерный подход опирается на ряд этикоцентрированных моделей, позволяющих выстроить соответствующее понимание феномена организационной культуры:

- этическую модель культуры А. Швейцера;
- этическую модель экономики П. Козловски;
- этическую модель человека в русской идеалистической философии.

В ордерном подходе организационная культура определяется как сложный социопсихологический порядок, конституируемый и регулируемый системой этических смыслов.

Ордерный подход является гуманитарным, ориентированным преимущественно на стандарты гуманистической психологии и качественные методы исследования. При этом он принципиально открыт для диалога с другими методологическими подходами и стандартами.

2.2. ПРИНЦИП «НЕОАРХАИКИ»: ВВЕДЕНИЕ К ОРДЕРНОЙ МОДЕЛИ БАЗОВЫХ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ВИДОВ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Постмодернистское описание ситуации, в которой находится сегодняшний мир, использует принцип «неоархаики» или концепцию «конца времени». В соответствии с этой концепцией истори-

ческое время «замкнулось в кольцо», и человечество вновь оказалось в самом начале исторического цикла, но на другом уровне. «Новый мир», «новая история» только начинаются, поэтому мы находимся в историческом «межсезонье», где встретились Старое и Новое (которое является совсем «хорошо забытым» самым «старым»). Процессы глобализации как процессы интеграции частей в целое «глобальной деревни» становятся все более скоростными. Формируется новый образ мира на базе синергетической модели мироздания. В новом временном цикле все события воспринимаются как связанные между собой и носят глобальный, планетарный характер. Новый творческий вызов для человечества заключается в необходимости научиться сообща выживать в своей «глобальной деревне», учиться управлять планетарными процессами, создавать новое качественное состояние жизни.

Ключевым условием успеха на этом пути является знание мира и знание себя. Самопознание наряду с самоспасением являются, по М. Фуко, двумя формами проявления человеком заботы о себе.

История человечества может быть увидена как история заботы о себе человеческого рода. Заботы и коллективной, и групповой, и индивидуальной. На принципах односторонней и обоюдной выгоды. С разборчивостью в средствах и без нее. И кажется, что никому другому, кроме самого человечества, нет пользы в его стараниях по поводу самого себя. По крайней мере пока мы полностью осознаем суть и принципы нашего сотрудничества со Вселенной, с планетой и друг с другом.

В поисках этого осознания мы обращаемся к разным источникам информации. Не случайное и заметное место среди них занимают источники, дающие сведения о первоистоках нашей культуры и нашего психического развития. Одним из наиболее важных для нас источников является историческая психология. «Историческая психология, — пишет В.А. Шкуратов, — ищет в первоначальной эпохе объяснения глубины культурной психики, основ человеческого общежития, коллектива, соседства и таких первобытных форм самовыражения, как живая речь, ритуал, магия, миф. Феномен человека выстраивается в триаду архаики (доистории), истории и современности» [281. С. 82].

Архаика (первобытность), или дописьменный период человечества, является самым продолжительным отрезком прошлого, отмечает В.А. Шкуратов, без которого невозможно реконструировать целостную картину психогенеза: «...первобытность — первооснова исторического процесса, и она присутствует в ментальности всех последующих эпох вплоть до современной» [281. С. 82].

Рассмотрим данные, представленные В.А. Шкуратовым [281], более подробно. В первобытной эпохе человечества, известной как каменный век, выделяются палеолит, мезолит и неолит. «Па-

леолитическая революция», вызванная заменой эволюционного типа развития на исторический, создала «фундаментальное антропологическое, психофизиологическое, психосоциальное, духовное единство человечества, которое сохранится в истории вопреки расхождениям в экономическом, политическом, социальном, языковом, бытовом развитии человеческих сообществ. <...> В эту эпоху человечество вдобавок к биологическому, видовому единообразию приобретает тот уровень интегрирующих связей, который называется культурой. Культура рождается в конце древнего каменного века как целостная система...» [281. С. 83–86]. Более того, «архаический базис цивилизации сейчас воспринимается как синоним бессознательного» [281. С. 86].

Поскольку археологические культуры типологизируются по материальным артефактам, в том числе и оформляющим проявления духовной культуры, то уместно обратиться к представленным классификациям «хозяйственной деятельности» и «свидетельствам материальной и духовной культуры» архаики. В.А. Шкуратов дает следующий перечень видов «хозяйственной деятельности»: а) собирательство и охота (ранний и средний палеолит); б) охота и собирательство (поздний палеолит); в) рыболовство, охота (мезолит); г) рыболовство, охота, появление земледелия и скотоводства (неолит) [281. С. 84–85]. Соответствующими типами социальной организации называются: а) для раннего и среднего палеолита — первобытное стадо; б) для позднего палеолита и мезолита — первобытный род; в) для неолита — род, малая семья и появление племен [281. С. 84–85].

В.А. Шкуратов поддерживает точку зрения, согласно которой ведущим фактором антропогенеза является коммуникативное взаимодействие [281. С. 88], и полагает, что «главной социальной инновацией нижнего палеолита была экзогамия — исключение из брачных отношений ближайших родственников». Это потребовало общественной регуляции брака, и появились род и семья [281. С. 83]. Другими словами, появилась сознательная регуляция брачных отношений.

Социальная структура архаичного общества трансформировалась и усложнялась. Важнейшей из этносоциальных общностей в эпоху позднего палеолита становится племя и, более того, обнаруживаются тенденции к складированию надплеменных общностей типа союзов племен [86. С. 213]. Любопытным фактом является возникновение «управленческо-организационной деятельности» в эпоху позднего палеолита [86. С. 194] и выделение лидеров первобытных общностей.

По некоторым данным, уже в конце раннего палеолита (в конце ашелья) появляются зачатки первобытных религиозных верований — погребения, тотемизм, фетишизм. Но уже с конца позднего палеолита первобытная религия сформировалась, в частности, в виде анимизма и связанными с ним магическими практиками [43. С. 215–216].

В.А. Шкуратов, характеризуя каменный век, выделяет в нем две цивилизации: охотничью (нижний палеолит) и крестьянскую (неолит). В понимании данного автора, охотничья цивилизация (древнейший охотничий мир) — это сложившийся культурный тип и в смысле преобладающей производственной активности, и в смысле «мироотношения, психического склада, эстетической традиции» [281. С. 92]. Этот культурный тип сформировал психическую организацию *homo sapiens* в нижнем палеолите. «Вечные преследователи и ловцы, они энергией и выносливостью превосходили людей более спокойных занятий» [281. С. 92]. Именно охотничьей цивилизации, «охотничьему отношению к миру», — полагает В.А. Шкуратов, — мы обязаны появлению магии как самой первой знаково-культурной системы организации психики. «...Магия — это древнейшее верование и одновременно — действие», «магия — это социально-ритуальная, частично познавательная практика», «охотничья магия репетирует появление добычи и овладение ею», — так характеризует В.А. Шкуратов магию и делает следующий вывод: «Магическая имитация жизни не только сфокусировала в себе лучи восходящего сознания, но и служила культурной праформой, в которой до времени только и могли существовать религия, искусство, наука» [281. С. 94].

Значение магических практик в процессах психо- и культурогенеза невозможно переоценить. «...Магия есть создание образа другого мира действием, и не просто действием, а заинтересованным, совместным, инсценированным действием. Ее единица — эпатирующее, смыслонаделяющее действие. Момент шокowego изменения мира в глазах участвующих и есть магическое рождение смысла. <...> В истории меняются объекты магии. Охотничья магия репетирует появление-исчезновение добычи и овладение ею. Здесь воспроизводится только физико-космический факт существования или несуществования. В сатурналиях добавлены моменты опрокидывания и обновления социального порядка. Тем не менее принцип магии (смыслообразующее действие) сохраняется» [281. С.98].

Первобытные символы коллективного бессознательного (архетипы) появляются в начале позднего каменного века. Первым символом, дающим законченное описание мира, является мировое дерево. Цитируя В.Н. Топорова, В.А. Шкуратов пишет: «Поднятие мирового дерева (или его образа — шаманского дерева) обозначает установление всех мыслимых связей между частями мироздания и прекращение состояние хаоса» [281. С. 99].

Что касается «крестьянской цивилизации», то, по В.А. Шкуратову, ее идеологией является миф и анимистические верования, основной социальной структурой — большая семья. Жизнь подчинена ритмам природы и аграрных работ. «Большинство психокультурных осо-

бенностей цивилизации основаны на том, что это: а) «экологическое» сообщество, погруженное в природу и воспроизводящее ее ритмы; б) среда непосредственного общения, где люди знают друг друга в лицо и проводят всю жизнь в знакомом окружении» [281. С. 100]. Мифология и символизм крестьянской цивилизации связаны с процессами роста и размножения.

Племена как объединения больших семей и надплеменные общности типа союзов и конфедераций племен эпохи позднего неолита становились вместе с тем военно-потестарной структурой, удовлетворявшей потребности обороны [86. С. 213]. «...Военные предприятия... чем дальше, тем больше становились специализированной и требовавшей относительно высокого уровня организации сферой человеческой деятельности; происходило превращение разрозненных вооруженных столкновений, вызванных зачастую чисто случайными причинами, в войны, в полном смысле этого слова. Война... сделалась постоянным промыслом» [86. С. 212]. Из этого следовал тот факт, что «...регулярный характер войны вел к укреплению позиций военных руководителей, вокруг которых собирались особенно искусные и удачливые воины, сделавшие войну своим постоянным занятием» [86. С. 213].

Существуют данные, позволяющие полагать, что все многообразие видов человеческой деятельности сводимо к ограниченному числу базовых видов деятельности. Так, установлена очевидная связь между войной и торговлей на уровне архаики. Обратимся к выдержке из «Принципов этической экономии» П. Козловски [106]: «По своему антропологическому происхождению обмен не представляет собой внутриобщественный акт и тип интеракции. Обмен, совершаемый с чисто экономических позиций, в условиях конкуренции и без учета соображений взаимности и справедливости, в архаическом обществе мог происходить только с чужими, иноплеменниками или даже врагами. Обмен в смысле современного рыночного обмена совершался лишь на границах архаического общества, с теми людьми, которые находились за этими границами. *В этом смысле обмен для архаического человека был подобен войне.* Во внутриобщественном обмене и в традиции справедливой цены мы видим попытку уравновесить две крайние формы экономического обмена: этически и социально нейтральный обмен, с одной стороны, и движимые взаимностью и любовью формы обмена в семье или в малой группе, с другой стороны. Через честный обмен и справедливую цену делается попытка “приручить”, “одомашнить” *скрытную враждебность*, присущую конкурентной гонке, этически “укротить” соперничество в рамках чистой системы цен, которое может стать разрушительным для общества. Аналогично учение о справедливой войне и международное право раннего Нового времени стремились к укроще-

нию соперничества и даже войн на межгосударственном уровне. Делалась попытка поставить насилию и жестокости войн нормативные границы, смягчить беззаконие военного противостояния. Практически то же самое мы встречаем и в учении о справедливой цене» [106. С. 272]. Неслучайно одной из основных метафор современной экономики является военная метафора: обучение бизнесу строится как обучение искусству войны.

Именно первобытная эпоха закладывает основы человеческой психики и основы социально-психологических отношений [281]. В.А. Шкуратов называет выживание главной целью родственного коллектива. И эта цель достигается путем «воспроизводства наличных форм жизнедеятельности и сознания», борьбой «с природой и соседями», магическими практиками и развитием «магико-мифологического сознания» [281. С. 105].

Мифологическое сознание и архаическое мышление, по Ф. Кликсу, характеризуют четыре особенности: 1) высокая степень слияния индивида с окружающей его природой (анимизм); 2) весьма значительная интеграция индивида и естественного первичного коллектива — рода (тотемный предок); 3) высокий уровень эмоциональной чувствительности и аффективной напряженности общения (ускоренное формирование в условиях постоянной неопределенности, эмоций страха или гнева); 4) большая образность (иконическая полнота) воспроизведения содержания памяти и воображения [25. С. 161]. Общая характеристика первобытной психологии дается В.А. Шкуратовым: «Первобытная психология в своей основе — это защитная, стабилизирующая организация сознания, можно сказать, знаково определенный инстинкт самосохранения...» [281. С. 105]. Следует уточнить — инстинкт самосохранения целого, т. е. общности, не отделявшей себя от природного целого. «Программа» реализации «инстинкта самосохранения» (выживания) включает в себя три функциональных деятельностных компонента — производство, борьбу и магию.

2.3. БАЗОВЫЕ ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПРАКТИКИ И ОРГАНИЗАЦИИ, ТИПЫ ЛИЧНОСТИ ЛИДЕРА

Поиски конституирующих основ человеческой психики — социальности — культуры во времени древнейшего прошлого человечества (архаике) приводят к выделению трех базовых функциональных видов деятельности архаичного человека. Это:

- а) биологическое и социальное воспроизводство;
- б) агрессия;
- в) «литургия» («сакральная деятельность», по Й. Хейзинге).

Биологическое и социальное воспроизводство — это производство потомства и передача ему социокультурного наследства (знаний, навыков и т. д.).

Агрессия — это другое название борьбы за существование, которая проявлялась в соответствующих действиях по отношению к растительному и животному миру, к палеоантропам и к себе подобным (неоантропам).

Литургия («сакральная деятельность») — это деятельность по служению иномирному, неочевидному и поэтому являющемуся предметом веры (магия, ранние формы религиозного культа).

Таковы три базовых функциональных вида человеческой деятельности, структурировавших жизнь архаического сообщества. Все остальное появилось в результате обслуживания этих трех и их развития.

Базовые функциональные виды деятельности послужили основой формирования трех устойчивых базовых видов социокультурной практики. Это:

- а) брак,
- б) война,
- в) религия.

Три базовых вида социокультурной практики привели к формированию трех базовых типов социокультурной организации:

- а) семьи,
- б) армии,
- в) церкви.

Представим это в табличной форме (табл. 5).

Таблица 5

**Базовые функциональные виды деятельности,
виды социальной практики и типы социальной
организации**

Функциональные виды деятельности		Виды социальной практики	Типы социальной организации
1	Воспроизводство (биологическое и социальное)	Брак	«Семья»
2	Агрессия	Война	«Армия»
3	Литургия («сакральная деятельность»)	Религия	«Церковь»

Если обратиться к хронологии каменного века, представленной В.А. Шкуратовым [281. С. 84–85], то можно сделать вывод, что воспроизводство и агрессия являются изначальными атри-

бутами предлюдей и обезьяноподобных людей, живущих стадами и охотящихся (ранний палеолит). В позднем палеолите появляется первобытный род, а в неолите — род, малая семья, племя. В теории антропосоциогенеза И.У. Ачильдиева [33] сделано предположение о появлении 40–20 тысяч лет назад (поздний палеолит) у неоантропов (*homo sapiens*) первых человеческих коллективов, которые в силу вынужденных обстоятельств были воинскими. И.У. Ачильдиев использует выражение «первобытное войско» [33. С. 148]. Точно так же, появление праформ религии у В.А. Шкуратова и П.И. Борисковского [43. С. 216] фиксируется периодом среднего палеолита, т. е. периодом еще стадного существования, а в периоде позднего палеолита появляется сложившаяся первобытная религия [43. С. 216].

Таким образом, уже первобытное стадо имело выраженные «признаки» всех трех базовых функциональных видов деятельности — воспроизводство, агрессию и литургию. Сменившие палеоантропов неолиты (*homo sapiens*) использовали эту трехаспектную функциональную специфичность как базу для своего существования и развития. Очевидно, следует предполагать почти одновременное проявление и развитие способностей гоминид к этим трем видам деятельности и ситуативную обусловленность выхода в различные периоды времени на первый план какой-либо одной из них.

В теории антропосоциогенеза И.У. Ачильдиева в ряду других древнейших нуклеарных образований социума также называются война, религия, этнос (последний мы соотносим с обобщенным понятием «семья» — семья, род, племя).

Базовые типы социальной (и, соответственно, культурной) практики — брак, война, религия, приведшие к появлению базовых типов социальной организации (семьи, армии, церкви), со временем совершенствовались, культурально специализировались и, предъявляя к участникам все более конкретные требования, запускали механизм личностной, психологической специализации и селекции.

Социальная практика, являясь культурной практикой, оттачивала свои способности упорядочивать внешнюю и внутреннюю реальность архаичного человека на принципах этики. В игровой версии культурогенеза Й. Хейзинги понятия культуры, игры, порядка (и правил), этики стоят рядом. Й. Хейзинга пишет: «<...> Культура предполагает известное самоограничение и самообладание, известную способность не видеть в своих собственных устремлениях нечто предельное и высшее, но рассматривать себя внутри определенных, добровольно принятых границ. Культура <...> хочет в известном смысле играть — по обоюдному соглашению относительно определенных правил. Подлинная культура требует всегда и в любом аспекте а *fair play* (чест-

ной игры); а *fair play* есть ни что иное, как выраженный в терминах игры эквивалент порядочности. Нарушитель правил игры разрушает саму культуру. Для того чтобы игровое содержание культуры могло быть созидющим или продвигающим культуру, оно должно быть чистым» [263. С. 238]. Или, как пишет Й. Хейзинга в другом месте, ссылаясь на Лео Фробениуса, «Человечество разыгрывает порядок вещей в природе, как оно этот порядок воспринимает» [263. С. 27].

Таким образом, древнейшие социокультурные практики явились и способом, и результатом упорядочивания реальности, а в конечном счете — социопсихологическим механизмом формирования и развития культуры. На уровне своих продуктов в виде специализированных на воспроизводстве, агрессии или литургии организаций, культура проявляет, обнаруживает себя как культура организаций или организационная культура.

Б.Ф. Поршнев использовал понятие социально-психологической общности, которое по масштабу подразделял на четыре категории: мегагруппы, макрогруппы, микрогруппы и субмикрогруппы («субмикрообщности») [180. С. 88–89]. Социально-психологические общности «тяготеют к одной из двух характерных форм: психическому складу и психическому сдвигу (иначе — настроению)» [180. С. 90]. При этом, как указывает Б.Ф. Поршнев, «психический склад отвечает тенденциям относительной устойчивости, традицией, типичности в жизни <...> группы. Стойкие черты психологического склада формируются через посредство обычаев, привычек, жизненных порядков, воспринимаемых от старших поколений и от среды» [180. С. 90]. Связь «жизненных порядков» общностей с их психическим складом и культурой Б.Ф. Поршнев формулирует следующим образом: «Относительная стойкость <...> социально-психологических общностей станет понятной, если мы учтем, что они сращены с тем, что называется культурой или, уже, духовной культурой. Психический склад той или иной человеческой общности и входит в состав ее культуры, и выражается через ее культуру, и зависит от ее культуры, в том числе <...> выражается в ее языке и зависит от него» [180. С. 91].

В нашем случае «социально-психологическая общность» — это организация и ее базовые архаические типы (суть модели). В высказывании Б.Ф. Поршнева для нас важно: а) указание на наличие у общности (организации) «психического склада»; б) указание на тот факт, что психический склад входит в состав культуры; в) указание на то, что психический склад выражается через культуру и зависит от нее. То есть психический склад или психология группы формируется посредством определенного «жизненного порядка», значимыми составными частями которого являются и воспроизводство, и охота, и столкновения с разного рода противником, и

магические ритуалы. И следовательно, эти элементы «порядка» создают устойчивые черты и психики, и культуры. Во-вторых, активность психической деятельности, имеющей культурное своеобразие, создает свое пространство — пространство духовной и психологической культуры — в сложном комплексе целостной культуры, имеющей как нематериальные, так и материальные аспекты. И в третьих, устоявшийся психический склад выражает себя через культуру общности (язык, традиции, верования, ритуалы и т. д.), и культура при этом является заданной формой, границами выражения психического склада.

Обобщая вышеизложенное, еще раз отметим:

а) функциональные виды деятельности, входя в «жизненный порядок», принимают участие в формировании устойчивого психического склада как общности, так и индивида и затем становятся составными частями культуры группы и индивида (другими словами, деятельность охотника формирует психику охотника, культуру охоты и культуру охотничьих сообществ);

б) усложнение социальной организации приводит к возникновению специализации на уровне функционального вида деятельности, на уровне социальной практики и социальной организации, что, в свою очередь, влечет за собой психокультурную специализацию индивида.

Таким образом, мы выходим на уровень индивида, который выделяется из сообщества (будь то стадо, род, семья, племя, первобытное войско и т. п.).

Б.Ф. Поршнев, вводя понятие «наименее организованных общностей» и «наиболее организованных общностей», дает следующее определение организованной общности: «Такую общность, которая противостоит аморфным или неопределенным “они”, мы будем называть организованной общностью: у нее есть лидер, авторитет, есть дифференциация функций руководства, есть соответствующая внутренняя структура» [180. С. 95–96].

Таким образом, критериями наличия «организованной общности» (организации) являются:

- лидер, авторитет;
- дифференциация функций руководства;
- внутренняя структура.

Б.Ф. Поршнев пишет, что «далеко не всякая общность имеет лидера. Так, наименее организованные, аморфные общности скорее олицетворяют персонально в ком-либо свой негативизм, свое негодование, чем имеют сколько-нибудь признанного руководителя. Более устойчивые общности, пусть даже очень малые, основанные на простой симпатии группы, показывают тенденцию хотя бы слабого доминирования того или иного члена. Общности достаточно большие, чтобы все члены не были лично взаимосвя-

заны и даже знакомы, нуждаются в тех или иных олицетворяющих их личностях или органах» [180. С. 162].

Анализируя психологическое сходство между человеческой массой и первобытной ордой, З. Фрейд [256] писал, что индивидуальная психология является не менее древней, чем массовая психология: «...с самого начала существовало две психологии: одна — психология массовых индивидов, другая — психология отца, возглавлятеля, вождя. Отдельные индивиды массы были также связаны, как и сегодня, отец же первобытной орды был свободен. Его интеллектуальные акты были и в обособленности сильны и независимы, его воля не нуждалась в подтверждении волей других» [256. С. 119].

Как и З. Фрейд, Б.Ф. Поршнев полагает, что в основе авторитета лидера лежит социально-психологическое явление внушения. При этом «авторитет — это как бы внесение в данную общность чего-то неодинакового с нею, отличающегося от остальных, в известном смысле внешнего. Доверие к этому авторитету остальных членов общности колоссально увеличивает возможность сплочения данной общности, ее противопоставления другим общностям» [180. С. 164]. Именно доверие лежит в основе подражания авторитету. «<...> Вождь руководит не только приказом, но и показом. Он подает пример» [180. С. 165]. И очень важно, чтобы эту свою способность постоянно демонстрировать, все более эффективные модели поведения и решения задач лидер сохранял как можно дольше. В противном случае «эстафету авторитетности» продолжает кто-то другой, кто может прокладывать новые пути для своей общности. Поэтому нередко выходцы из «чужих» общностей, других культур — обладатели неизвестных знаний и технологий — принимаются в качестве авторитетных лидеров.

Если З. Фрейд, характеризуя архаичного лидера, называет его «отцом», то в исследовании И.У. Ачильдиева лидер первобытной толпы — это тот, у кого нервные процессы подвижнее, ярче, у кого облегчен срыв типичной реакции на непривычные или сильные раздражения и, как правило, их обнаруживают женщины, дети, невротики, — пишет И.У. Ачильдиев, приводя убедительные примеры из позднейшей истории. «Первостепенная роль женщин в качестве вожakov толпы подтверждается документальными свидетельствами различных бунтов, революционных взрывов, восстаний, военных столкновений и т. п.» [33. С. 111–112]. Поэтому правомерно ряд «прародителей» и «родителей» общности дополнить «матерью».

Своеобразное подтверждение тезиса И.У. Ачильдиева о лидерах-невротиках можно найти в работе М. Кэ де Ври [121]. В его списке лидеров, «склонных к чрезмерной эмоциональной экспрессивности» и имеющих симптомы болезни, называемой «биполярное расстройство», — Мартин Лютер, Теодор Рузвельт, Бенито Муссолини, Уинстон Черчилль и др. [121. С. 54].

Таким образом, социальная организация (или — социопсихологическая общность), обладающая набором функций, имеющая функциональную специализацию — это структура, управляемая лидером. Лидер может быть женщиной или мужчиной, обладающим в глазах сообщества авторитетом, способный к внушению и созданию отношений доверия с членами сообщества. Фактически лидер является важной частью социопсихологического механизма формирования и развития культуры общности, обеспечивающий ее интеграцию и демонстрирующий модели поведения, подражая которым члены общности успешно решают возникающие задачи и проблемы.

Деятельностная спецификация общности приводит к спецификации психологии ее лидера. Общность, сфокусированная на заботе о потомстве, выделит в качестве лидера того, кто сможет наилучшим образом олицетворять соответствующие способности, умения и задавать другим стандарты и «правила игры» в этой сфере, т. е. — лучшего из «родителей».

Общность, специализирующаяся на обороне и других «военных действиях», выделит в качестве своего лидера лучшего из воинов (не только с точки зрения индивидуального воинского мастерства, но и с точки зрения способности управлять самой специализированной общностью для достижения ею победы).

Общность, специализирующаяся на посредничестве между видимым и невидимым мирами, также выделит в качестве своего лидера того, кто наилучшим образом представляет функцию медиации, чьи «контакты» и с одной и с другой «сторонами» наиболее убедительны и результативны.

Из этого следует, что, после выделения функциональных видов деятельности и соответствующих им базовых типов социальной практики и базовых типов социальной организации, мы можем выделить базовые функциональные типы личности лидера (или — базовые функциональные типы лидера). Для организации типа семьи — это лидер-«родитель», для организации типа армии — это лидер-командир (воин) и для организации типа церкви — это лидер-«пастырь» (священник).

Теперь наша таблица «базовых функционалов» может выглядеть более полно (табл. 6).

Названия базовых функциональных типов личности лидера заключены в кавычки, поскольку они являются прежде всего метафорическими моделями, фиксирующими в эмоционально-образной форме смысловую доминанту поведения лидеров.

Принципиально важным является то обстоятельство, что функциональной специализации и общности (в дальнейшем — организации), и индивида (лидера) предшествовало состояние функционального синкретизма, первоначальной слитности, нерасчлененности всех трех базовых функций, находившихся в неразвитом состоянии.

Таблица 6

Базовые функционалы

Виды деятельности	Виды социокультурной практики	Типы социальной организации	Типы личности лидера
Биологическое и социальное воспроизводство	Брак	Семья	«Родитель»
Агрессия	«Война»	«Армия»	«Командир»
Литургия («сакральная деятельность»)	Религия	Церковь	«Пастырь»

Функциональный синкретизм отражает состояние исходной предрасположенности человека, его способности одновременно ко всем трем видам деятельности (воспроизводство, агрессия, литургия). Человеку это свойственно от природы. В его психике, таким образом, заложена эта трехаспектность. Каждый человек способен быть в той или иной мере заботливым, агрессивным и духовным. Точно так же и человеческие организации содержат в себе эту трехаспектность, обеспечивающую ей выживание и развитие. Иллюстрацией того, что в истории наблюдались случаи «организационного синкретизма», может быть, в частности, «жизненный порядок» гуннов, которые в течение почти восьмидесяти лет повергали Европу в ужас (с 375 по 453 год) [46. С. 6]. В книге известного специалиста по социально-экономической истории М. Бувье-Ажана «Аттила» есть описание движения кочевых орд гуннов, промышлявших разбоем: «Большая часть конников скакала далеко впереди тяжелых повозок, на которых ехали женщины и дети вместе с добычей и запасами еды — довольно небольшими, поскольку они постоянно пополнялись за счет грабежа. Обоз охранялся с флангов и с тыла, а самые резвые всадники сновали между выдвинувшимся вперед войском и обозом. Все вместе собирались в момент трудных переправ через реки, для чего приходилось сооружать деревянные мосты и плоты, а некоторые повозки становились амфибиями» [46. С. 32–33]. Как следует из этой цитаты, до момента дифференциации и специализации культура общности носит синкретический характер: сама общность — орда — одновременно и семья, и войско, не пренебрегавшее некоторыми магическими практиками (например, гадание). Ее лидеры (лидер) — и главнокомандующий войском (командир), и глава семейства (родитель), и участник магического ритуала, и духовный вождь [46. С. 45].

Функциональная трехаспектность человеческой психики (в частности, лидерской), безусловно, реализует себя несинхронно и неравномерно. С течением времени в результате специализации может обнаружиться большая выраженность, доминанция либо двух, либо одной способности/предрасположенности.

То же самое можно сказать и об организациях. Начиная с синкретизма, они могут развить в себе со временем одну-две способности. Так появляется культурная доминанта, отражающая специфику психического склада общности и ее лидера.

2.4. БАЗОВЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И СИСТЕМЫ ЭТИЧЕСКИХ СМЫСЛОВ

Как показали наши предыдущие исследования, организационная культура конституируется управленческим взаимодействием (т. е. моделирующим параметром организационной культуры является модель управленческого взаимодействия). Были выделены две модели управленческого взаимодействия («родительская» и «командирская»).

В рамках ордерного подхода организационная культура определяется как сложный социально-психологический порядок (ордер), задаваемый моделью управленческого взаимодействия. Базовых моделей управленческого взаимодействия три:

- а) «родительская»,
- б) «командирская»,
- в) «пастырская».

Эти (метафорические) модели задаются, в свою очередь, базовым функциональным типом личности лидера («родитель» задает «родительскую» модель управленческого взаимодействия, т. е. реализует «родительскую» психосоциокультурную программу взаимодействия с членами управленческой команды и с персоналом; «командир» реализует «командирскую» модель взаимодействия и «пастырь», соответственно, «пастырскую»).

Как было показано ранее, управленческое взаимодействие направляется, регулируется системой этических смыслов.

Рассмотрим более подробно вопрос о структуре выделенных моделей управленческого взаимодействия и лежащих в их основе смысловых систем.

Ключевым является представление о смысловой системе лидера. Она является совокупностью двух основных типов этических смыслов — инвариантных и функциональных. Система базовых этических смыслов включает в себя четыре пары универсальных смысловых диад (оппозиций):

- 1) смерть — жизнь;
- 2) борьба — сотрудничество;

- 3) ухудшение — улучшение;
- 4) безответственность — ответственность.

Эти базовые этические смыслы располагаются на сотериологической оси («гибель — спасение») и имеют два уровня — биологический и культурный. Можно представить систему базовых этических смыслов, «направляющих» управленческое взаимодействие, графически.

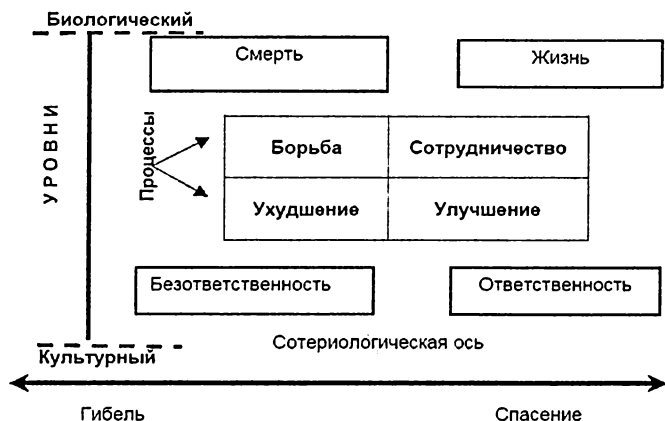


Рис. 1. Система базовых этических смыслов.

Жизнь и смерть — категории биологические, и вместе с тем, помещенные в сотериологический контекст, они обретают духовное и культурное измерение, становясь категориями этики (здесь и «спасение души» в мировых религиях, и «благоговение перед жизнью» А. Швейцера). Человеческое поведение может направляться как «благоговением перед жизнью», помощью жизни и заботой о ней (пример — жизненный путь А. Швейцера, матери Терезы и многих подвижников), но точно так же человеческое поведение может направляться «благоговением перед смертью», этизацией смерти и эстетизацией ее (пример — японский писатель Юкио Мисима) [132. С. 106–111]. Служение жизни или служение смерти, таким образом, есть вопрос этического выбора.

Ответственность и безответственность — категории этические, являющиеся предметом заботы со стороны культуры. Мы обсуждали ранее ответственность как способность находиться в диалоге с целым, «отвечать» на вопросы целого, и безответственность — как распад человеческой коммуникации с целым, сознательный выбор или неосмысленное уклонение от «отношений» с целым, вывод себя за пределы системы взаимосвязей этой реаль-

ности. В сотериологическом смысле и ответственность, и безответственность есть вопрос диаметрально противоположного отношения к жизни как условия и цели существования целого.

Не будет чрезмерным упрощением считать, что существует прямая корреляция между жизнью и ответственностью, смертью и безответственностью. Отказ от конфликта бинарных оппозиций позволяет нам учитывать более сложные корреляции. И отказ от возможности жить может быть ответственным выбором человека (например, польский педагог Януш Корчак, пошедший добровольно с детьми в печь Освенцима). Справедливо и обратное: борьба за собственную жизнь может стать актом этической безответственности (например, смоделированная в фильме «Вертикальный предел» ситуация борьбы за ресурс с группой, членом которой является герой).

Универсальным критерием определения ответственности — безответственности является «интерес целого», в состав которого входит человек, и это целое имеет масштабы космоса (или, как минимум, планеты). Но рационального и одобренного в качестве такового культурой способа установить «интерес целого» — нет. Есть только набор этических принципов, оберегаемых мировыми религиями. И есть право выбора линии поведения для каждого человека. Если Бог — это персонифицированный образ целого, то следует признать, что у каждого человека свой «контракт» с Богом.

У целого есть цель. И есть процессы, влияющие на движение к этой цели, на характер ее реализации. Ключевых — два: а) процессы борьбы или сотрудничества; б) процессы ухудшения наличной реальности или улучшения ее. Здесь также присутствует этическое звучание: борьба за улучшение или сотрудничество во имя улучшения? Главным содержанием этики остается вопрос об определении хорошего и плохого. Представление лидера о том, что есть хорошо (правильно, правда, правота, добро) направляют его действия. Абсолютная уверенность лидера в том, что он прав, является условием его способности оказывать внушающее воздействие на окружение.

Определение хорошего производится для некоего целого. Оно имеет уровневый характер. Если определение производится для целого в границах космоса или планеты, мы говорим о *базовых этических смыслах*, регулирующих возможность выживания вида *homo sapiens* в рамках Вселенной.

Если определение производится для целого в границах мега-, макро-, микрогруппы и т. п., то мы говорим о *функциональных этических смыслах*. Базовые и функциональные этические смыслы можно различать также как «смысл Жизни» (базовые) и «смысл

жизни» (функциональные), т. е. проводя различия между смыслом Жизни вообще (человечества) и смыслом жизни частного, отдельного человека, принявшего на себя некую задачу (функцию).

Теперь мы можем обратиться к описанию смысловых реальностей (систем) инициаторов определенных типов управленческого взаимодействия — «родителя», «командира», «пастыря» и различий между этими смысловыми системами.

Пятьдесят правил лидерства Т. Питерса [174] заканчиваются правилом — «Лидеры делают то, что имеет смысл»: «<...> Они хотят делать то, что имеет смысл. <...> Они обладают способностью побуждать людей отправиться в путешествие к <...> местам исключительной важности» [174. С. 342].

Что имеет смысл для лидера? Какие смыслы направляют его взаимодействие с другими людьми и миром в целом?

Базовые этические смыслы, регулирующие отношения в системе «целое — часть» (жизнь — смерть, сотрудничество — борьба, улучшение — ухудшение, ответственность — безответственность) и имеющие сотериологическое измерение, являются инвариантной основой смысловой системы каждого ордерного типа лидера («родителя», «командира», «пастыря»). При этом «активизированной» смысловой диадой для каждого типа является своя (мы покажем это ниже).

Функциональные смыслы — это преломление базовых этических смыслов для следующего уровня существования — практического существования, основанного на реализации той «полезной» функции, задачи, через которую группа себя представляет в социуме. Функциональные смыслы более утилитарно отвечают на совокупность основных мировоззренческих вопросов о том, что есть «хорошо» (правильно, должно, добро) и что есть плохо (неправильно, недопустимо, зло). При формулировке ответов на уровне функциональных смыслов используется имеющееся (пусть даже не всегда осознанное) представление о смысле существования группового/организационного целого вообще (долгосрочная сверхзадача или «миссия = смысл», как у О.С. Виханского). При этом, как мы помним, каждый тип лидера воспринимает организационное целое через призму собственной психокультурной специфичности: для «родителя» организационное целое — это прежде всего его «семья», для «командира» организационное целое — это прежде всего его «армия», для «пастыря» организационное целое — это прежде всего его «церковь» (община «верующих» единомышленников).

Следовательно, первый вопрос и первый ответ, конституирующий функциональную смысловую подсистему лидера, — это вопрос о смысле (сути, сущности) его организационного целого: в чем смысл существования: а) семьи, б) армии, в) церкви?

Второй вопрос (и ответ) — в чем смысл жизни конкретного лидера: а) «родителя», б) «командира», в) «пастыря»?

При этом смысл жизни можно определить как на уровне процесса, так и на уровне результата этого процесса.

И третий вопрос (и ответ) — о критериях хорошего и плохого: что хорошо и что плохо для «семьи», «армии» и «церкви»?

Ответ очевиден. Хорошо — то, что позволяет организации выполнять свое предназначение, свою задачу и сверхзадачу. Хороший — тот, кто помогает реализации «смысла жизни» организации. Плохо — то, что не позволяет организации выполнять свое предназначение, и плохой — тот, кто мешает или затрудняет реализацию «смысла жизни» организационного целого.

Рассмотрим вышеизложенное при помощи соответствующих примеров.

1. «Семья»:

а) смысл (суть) «семьи» — воспроизводство;

б) смысл жизни «родителя»:

- по процессу — биологическое и социальное воспроизводство,
- по результату — жизнь, неиссякаемая и благополучная;

в) критерии хорошего — демонстрировать жизнеспособность и способность к воспроизводству, поддерживать жизнь и благополучие «семьи»; критерии плохого — демонстрировать неспособность к воспроизводству и слабую жизнеспособность, не иметь продолжения и благополучия.

Основа этики: хорошо все, что помогает «увеличиваться» и становиться благополучнее; плохо все, что ведет к сокращению и уменьшению благополучия;

г) интегральный, объединяющий смысл: забота о семье.

Это то, что касается функциональных смыслов.

Что же касается базовых смыслов, что из четверки смысловых диад актуализируется пара «жизнь — смерть», и ответственность будет пониматься как ответственность за сохранение, поддержание и «увеличение» жизни.

2. «Армия»:

а) смысл (суть) «армии» — борьба («и вечный бой. Покой нам только снится»);

б) смысл жизни «командира» («воина»):

- по процессу — борьба;
- по результату — победа;

в) критерии хорошего — демонстрировать силу и бойцовские качества, побеждать; критерии плохого — демонстрировать слабость, терпеть поражение (проигрывать).

Основы этики: хорошо все, что помогает победить, плохо все, что ведет к поражению;

г) интегральный объединяющий смысл: забота о победе.

На уровне базовых этических смыслов актуализируется диада «сотрудничество — борьба» с акцентом на борьбе. Ответственность

будет пониматься как постоянная готовность к борьбе, ведение борьбы (или участие в борьбе), позволяющие добиваться победы, т. е. ответственность за Победу.

3. «Церковь»:

а) смысл (суть) «церкви» — улучшение внутренней человеческой природы;

б) смысл жизни «пастыря»:

- по процессу — улучшение (совершенствование) себя и других, работа над собой, подражание Богу (идеалу), прохождение Пути;
- по результату — «праведность» (правота как результат совпадения личности и идеи, жизни и идеала);

в) критерии хорошего — демонстрировать способность к самоулучшению и возможность жить в соответствии с Идеей, Идеалом; быть способным поддерживать людей в этом стремлении; привлекать других к Пути («причащать»); критерии плохого — демонстрировать неспособность соединять, согласовывать жизнь и Идею; непоследовательность.

Основа этики: хорошо все, что обеспечивает «праведность» как соответствие Идее/Идеалу; плохо все, что ведет к «неправедности», «неправде», «не-правоте» (т. е. то, что не соответствует Идее/идеалу);

г) интегральный, объединяющий смысл: забота о «праведности» (о точном соответствии смысла жизни, смысла деятельности и Идеи).

На уровне базовых этических смыслов актуализируется диада «улучшение — ухудшение» с акцентом на «улучшении». Ответственность будет пониматься как стремление к «праведности». Быть ответственным — значит поддерживать жизнь и идею в соответствии.

Безусловно, все три типа лидера и их организации при существующих между ними различиях имеют дело со «стандартным» набором базовых задач. Это — выживание, развитие и распространение. При этом способы решения задач для каждого типа лидера и типа организации различаются. Специфика обнаруживает себя и в том, как задачи определяются, ставятся, обсуждаются, интерпретируются, аргументируются. И все-таки основой принятия решений и последующего поведения являются осознанные или неосознанные представления о «добре» и «зле» (табл. 7).

«Злом» является все, что разрушает систему и не дает ей развиваться.

И теперь мы можем более подробно рассмотреть содержание и структуру моделей управленческого взаимодействия, задающих тот или иной тип социально-психологического порядка (ордера).

Прежде всего отметим, что в структуру модели управленческого взаимодействия, помимо системы этических смыслов (базовых и функциональных), входят: а) базовые ценностные основания поведения (т. е. то, что предписывает лидеру культура

Таблица 7

**Этические представления в разных типах
организационных культур**

Этические Тип пред- ставления организации	«Добро»	«Зло»
«Семья»	Репродукция и то, что ей спо- собствует	Невозможность репродукции, помехи
«Армия»	Победа	Поражение
«Церковь»	Вера в идею, идеал	Сомнение в идее, идеале

социума) и б) инструментальные ценностные основания поведения (которые мы будем понимать, как правильные последовательности действий, имеющих статус ценностей, — или, по Р. Рюттингеру, — статус важного). Правильные последовательности действий (алгоритмы), по которым выполняется управленческое взаимодействие для достижения организационной цели или решения организационной задачи, будет различаться для «родителя», «командира» и «пастыря».

Рассмотрим алгоритм трех моделей управленческого взаимодействия («родительской», «командирской» и «пастырской») на примере. Предположим, что лидеры трех организаций («семейного», «армейского» и «церковного» типов) поставили перед собой и своими организациями одну и ту же задачу — укрепить в организации дисциплину. Как будет действовать «родитель», «командир» и «пастырь»?

Алгоритм взаимодействия «родителя».

1. Осознание связи между уровнем дисциплины в организации и ее эффективностью (возможностью достижения целей деятельности организации).

2. Объяснение осознанной связи «членам семьи».

3. Заключение конвенции: что будет считаться хорошим (дисциплинированным) поведением, что — плохим (недисциплинированным); какую пользу сможет получать от соблюдения конвенции «семья» в целом и каждый ее «член».

4. Получение заверений со стороны «членов семьи» в понимании и поддержке «родителя».

5. В случае нарушения дисциплины с нарушителем проводится «воспитательная работа»: упрек, формирование чувства вины, на-

казание и предоставление шанса для исправления. В случае соблюдения дисциплины — «празднуется успех»: слова одобрения, демонстрация любви, подарки.

6. Достижение поставленной управленческой цели — дисциплина укреплена.

Алгоритм взаимодействия «командира».

1. Осознание связи между уровнем дисциплины в организации и ее эффективностью (возможностью достижения целей деятельности организации).

2. Постановка задачи «офицерам» (членам управленческой команды): что нужно, для чего нужно, когда нужно.

3. Инструктаж для «офицеров»: что запрещается, за что и как наказывать, за что и как вознаграждать.

4. Инструктаж для «солдат» (проводится «офицерами»).

5. «Учения» — отработка новых правил путем моделирования различных значимых ситуаций.

6. Проверка результата (тест). Иногда совпадает с шагом № 5.

7. Применение санкций (вплоть до «казни») за нарушение правил.

Применение поощрений за соблюдение правил (например, повышение «звания»).

8. Достижение поставленной управленческой цели — дисциплина укреплена.

Алгоритм взаимодействия «пастыря».

1. Осознание связи между уровнем дисциплины в организации и ее эффективностью (возможностью достижения целей деятельности организации).

2. Объяснение («проповедь») осознанной связи «пастве» и инструктаж «паствы»: во имя чего и что нужно делать и чего делать нельзя. За что и как человек будет наказан и в чем будет состоять его вознаграждение.

3. Обучение формальным правилам выполнения задачи (правила, обряды, ритуалы).

4. Регулярный контроль в виде напоминания задачи и ее смысла («проповедь») и отчета «паствы» («исповедь»). То есть система имеет контур обратной связи.

5. При нарушениях правил — «воспитательная работа», при серьезных нарушениях возможна «казнь» («отлучение»). При соблюдении правил — вознаграждение в виде дополнительных обязанностей поддерживать и наставлять других, нести за них ответственность; «отсроченное» вознаграждение в виде «спасения души» и т. п.; «канонизация» («героизация» — в современных оргкультурных терминах) как возложение ответственности быть образцом и примером для других.

6. Достижение поставленной управленческой цели — дисциплина укреплена.

Представим все три модели управленческого взаимодействия в виде таблиц и затем прокомментируем их (табл. 8–10).

Представим в сравнительной таблице этические смыслы, направляющие взаимодействие функциональных типов лидеров (табл. 11).

Прокомментируем описанные модели управленческого взаимодействия.

1. Базовые ценностные основания являются культуральным контекстом (системой ценностей разного уровня), в котором реализуется модель управленческого взаимодействия и который может существенно влиять, как нам представляется, главным образом на стилистику реализации модели управленческого взаимодействия.

2. «Пастырская» модель со всей очевидностью представляет собой синтез средств «родительской» и «командирской» моделей. Это следует и из религиозных текстов, где церковь именуется и семьей (например: «Отец Небесный», «братья, сестры во Христе»), и войском («небесное войско», или как можно прочитать в «Алфавите Духовном» святителя Димитрия Ростовского: «...Пока живешь в веке сем, никогда не будь бесстрашным и беспечальным; но всегда будь готов на борьбу и ратование. Мир сей создан не для покоя и покачивания, а для трудов и подвигов, не для тишины и утешения, а для борьбы и ратоборства» [195. С. 218]).

3. Базовые этические смыслы соотносимы в качестве доминант с моделями управленческого взаимодействия (табл. 12).

4. Сотериологический смысл «Спасение — Гибель» может быть понят как метасмысл или как сотериологический модус смысла Жизни. Безответственность лидера ведет его и пошедших за ним людей к Гибели, спасительна ответственность.

5. Выделяются три типа «функциональной заботы»:

- о семье (общности),
- о победе (результате деятельности),
- о праведной жизни (качестве процесса деятельности, понимаемой как неотъемлемая часть целостной жизни).

Или другими словами, забота о продуcente культуры (общность, «семья»), о процессе культуротворчества («праведная жизнь», «Путь»), о продукте культуротворчества («победа», «результат»).

Типы «заботы» лидеров могут быть соотнесены с концепцией «заботы о себе» М. Фуко (об этом в следующей главе).

6. Функциональные этические смыслы (смыслы жизни «родителя», командира, «пастыря») двухаспектны. Первый аспект смысла жизни отражает процессную сторону жизнедеятельности, а второй — результирующую сторону.

Функциональные этические смыслы устанавливают критерии оценки действий по шкале «хорошо–плохо», благодаря чему смысл жизни раскрывается как забота о «хорошем».

Таблица 8

«Родительская» модель управленческого взаимодействия

Социокультурная программа достижения цели			
Сотериологический смысл	Этические смыслы		Базовые ценностные основания
	Базовые (смысл Жизни)	Функциональные (смысл жизни)	
Спасение – Гибель	Жизнь – Смерть	Смысл жизни «Родителя»: По процессу — биологическое и социальное воспроизводство. По результату — жизнь (неиссякаемая и благополучная) Хорошо: — демонстрировать жизнеспособность и способность к воспроизводству — поддерживать жизнь и благополучие «семьи» Плохо: — демонстрировать неспособность к воспроизводству и слабую жизнеспособность и не иметь «продолжения» и благополучия Общий смысл: Забота о Семье	— национальные — конфессиональные — профессиональные — региональные — организационные
	Сотрудничество – Борьба Улучшение – Ухудшение Ответственность – Безответственность		
			Инструментальные ценностные основания («правильный» алгоритм действий) 1. Осознание связи между дисциплиной и эффективностью деятельности 2. Объяснение осознанной связи «членам семьи» 3. Заклечение конвенции: что «хорошо» и что «плохо». Для чего нужно делать «хорошо» 4. Получение заверений со стороны «членов семьи» в почитании и поддержке «родителя» 5. В случае нарушения дисциплины — «воспитательная работа»; в случае соблюдения дисциплины — поощрение 6. Достижение поставленной управленческой цели — дисциплина укреплена

Таблица 9

«Командирская» модель управленческого взаимодействия

Социокультурная программа достижения цели				
Сотериологический смысл	Этические смыслы		Базовые ценностные основания	Инструментальные ценностные основания («правильный» алгоритм действий)
	Базовые (смысл Жизни)	Функциональные (смысл жизни)		
Спасение – Гибель	Жизнь – Смерть	Смысл жизни «командира»:	– национальные – конфессиональные – профессиональные – региональные – организационные	1. Осознание связи между дисциплиной и эффективностью деятельности. 2. Постановка задачи «офицерам» 3. Инструктаж для «офицеров»: что запрещается, за что и как наказывать, за что и как вознаграждать 4. Инструктаж для «солдат» (проводится «офицерами» 5. «Учение» — отработка новых правил 6. Проверка результата (тест) 7. Применение санкций вплоть до «казни» за нарушение правил. Применение поощрений за соблюдение правил 8. Достижение поставленной управленческой цели — дисциплина укреплена
	Сотрудничество – Борьба	По процессу — борьба		
		По результату — победа		
	Улучшение – Ухудшение	«Хорошо»: – демонстрировать силу и бойцовские качества – побеждать		
	Ответственность – Безответственность	«Плохо»: – демонстрировать слабость – терпеть поражение (проигрывать)		
	Общий смысл: Забота о Победе			

Таблица 10

«Пастырская» модель управленческого взаимодействия

Социокультурная программа достижения цели				Инструментальные ценностные основания («правильный» алгоритм действий)
Сотериологический смысл	Этические смыслы		Базовые ценностные основания	
	Базовые (смысл Жизни)	Функциональные (смысл Жизни)		
Спасение – Гибель	Жизнь – Смерть	Смысл жизни «пастыря»: По процессу — Улучшение (совершенствование) себя и других; прохождение Пути	– национальные – конфессиональные – профессиональные – региональные – организационные	1. Осознание связи между дисциплиной и эффективностью деятельности 2. Объяснение осознанной связи «пастве» и инструментах «паствы» 3. Обучение формальным правилам выполнения задачи 4. Регулярный контроль в виде напоминания задачи и ее смысла («проповедь») и отчета «паствы» («исповедь») 5. При нарушении правил – «воспитательная работа», при серьезных нарушениях возможна «казнь» («отлучение»). При соблюдении правил — вознаграждение (в основном в виде дополнительной ответственности) 6. Достижение поставленной управленческой цели — дисциплина укрепления
	Сотрудничество – Борьба	По результату — «праведность» как степень соответствия жизни идею, идеалу		
	Улучшение – Ухудшение	«Хорошо»: – демонстрировать способность к саморазвитию и жизни в соответствии с идеями/идеалом – быть способным поддерживать других в этом стремлении «Плохо»: – демонстративно неспособностью соединять Жизнь и Идею; – Непоследовательность		
	Ответственность – Безответственность	– быть способным поддерживать других в этом стремлении – привлекать других к Пути		
		Общий смысл: Забота о Праведности		

Таблица 11

**Сравнительная таблица этических смыслов
функциональных типов лидера**

Функциональные типы лидера Этические смыслы	«Родитель»	«Командир»	«Пастырь»
Процесс	Биологическое и социальное воспроизводство	Борьба	Улучшение (совершенствование) себя и других. <i>Работа над собой</i>
Результат	Жизнь (неиссякаемая и благополучная)	Победа	«Праведность» как степень соответствия жизни Идее/Идеалу
«Хорошо»	Демонстрировать способность к воспроизводству и жизнеспособность. Поддерживать жизнь и благополучие «семьи»	Демонстрировать силу и бойцовские качества. Побеждать	Демонстрировать способность к самоулучшению. Быть способным поддерживать других в этом стремлении. Привлекать других к «Пути»
«Плохо»	Демонстрировать неспособность к воспроизводству и слабую жизнеспособность. Не иметь «продолжения» и благополучия	Демонстрировать слабость. Терпеть поражение (проигрывать)	Демонстрировать неспособность соединить Жизнь и Идею/Идеал. Непоследовательность
Смысл Жизни	Забота о «семье» (о «своих» людях)	Забота о «победе» (о результате, которого можно достичь посредством людей)	Забота о «праведной жизни» и праведном пути «паствы» (о людях, о процессе, о результате)

7. Оценка осуществляется на основе установленного этического содержания критериев «хорошо» и «плохо».

Психологическая связь между участниками взаимодействия строится как обмен воздействиями: если человек делает «хорошо»,

Таблица 12

Базовые этические смыслы и модели управленческого взаимодействия

№ п/п	Базовые этические смыслы	Содержание	Модель управленческого взаимодействия
1	Жизнь – Смерть	Содействие жизни	«Родительская» модель
2	Сотрудничество – Борьба	Содействие победе	«Командирская» модель
3	Улучшение – Ухудшение	Содействие «праведности», следование Пути, самосовершенствование	«Пастырская» модель
4	Ответственность – Безответственность	Интегральная смысловая доминанта и характеристика, жестко связанная с осмысленностью жизни и осознанностью действий. Применима для всех трех моделей и означает степень вовлеченности в функциональную Задачу	

то получает позитивное воздействие, если «плохо» – то отрицательное.

Отношения формируются и развиваются как результат принятия или непринятия воздействий.

Итак, мы можем перейти к построению объяснительной схемы, показывающей как социопсихологический механизм культуры (он же – социопсихологический ордер) работает и приводит к формированию основных типов организационной культуры.

2.5. БАЗОВЫЕ ТИПЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И БАЗОВЫЕ ТИПЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД

В логике ордерного подхода базовые функциональные виды деятельности приводят к формированию базовых функциональных типов личности лидера, которые, в свою очередь, задают соответствующие модели управленческого взаимодействия. Модели управленческого взаимодействия и порождают (генерируют) определенные типы организационной культуры.

Так, «родительская» модель управленческого взаимодействия порождает организационную культуру типа «семья», «командирская»

модель управленческого взаимодействия порождает организационную культуру типа «армия» и «пастырская» модель управленческого взаимодействия порождает организационную культуру типа «церковь». Очевидно, что «родитель» по психическому складу и социокультурным программам и навыкам будет стремиться к построению в рамках любой организации именно «семьи», «командиру» в управлении нужна «армия», а «пастырю» своих целей, естественно, достигать при помощи «церкви».

Таким образом, организационную культуру как сложный социально-психологический порядок взаимодействий, направляемых системой этических смыслов, мы называем социопсихологическим порядком. И, выделяя три основных типа социопсихологического порядка («семья», «армия», «церковь»), будем далее называть их культурными ордерами (и в дальнейшем внесем уточнения в данную терминологию).

Отношение к человеку в каждом из названных типов организационной культуры различно.

В «семье» человек является самостоятельной ценностью, целью, а не средством. Семья существует для человека. Его «взрачивают», обучают, прощают ошибки, а если он уходит, то «блудным сыновьям» дозволено возвращаться. «Семья» не жертвует своими «членами». Сами «члены семьи» могут пойти на акт самопожертвования ради семьи.

В «армии» человек является ценным, но все-таки «ресурсом», «инструментом», «расходным материалом». В «армии» стандарты жестче. Ошибки наказываются сурово, вплоть до «казни». Ушедшие — это «предатели» и «дезертиры», которым дорога назад заказана. «Армия» сознательно жертвует «солдатами» и воспитывает готовность к жертве. Цель важнее человека.

В «церкви» очевиден примат не человека или цели, но идеи. Церковь держится «верующими», идейными, «религиозными фанатиками». Здесь особенная система стандартов и правил.

Взаимодействие лидера с управленческой командой на базе определенной модели («родительской», «командирской», «пастырской») приводит к тому, что лидер строит свою команду в соответствии с психосоциокультурной программой, носителем которой он является. «Родитель» строит управленческую команду как своего рода «совет старейшин племени» или некую модификацию модели «супружества» или «братства». «Командир» организует работу своей команды по аналогии с деятельностью «штаба». Для «пастыря» органичной является некая версия «синода».

Представим вышеизложенное в таблице (табл. 13).

Здесь мы снова имеем возможность подчеркнуть существование различий и взаимосвязи между «внешним» аспектом порядка и «внутренним» аспектом культурного порядка.

Таблица 13

**Формирование базовых типов управленческих команд
и организационных культур**

Аспекты порядка		Уровни организационной системы	Типы и уровни социопсихологического ордера (организационной культуры)		
	«Внешний»	Уровень организации	«Армия»	«Семья»	«Церковь»
	«Мезо»	Уровень управленческой команды	«Совет старейшин»	«Штаб»	«Синод»
	«Внутренний»	Уровень личности лидера	«Родитель»	«Командир»	«Пастырь»

И теперь мы предпримем попытку построения объяснительной схемы, показывающей работу социопсихологического механизма культуры (в статике — социопсихологического порядка), приводящего к формированию либо изменению определенного типа культуры. Мы используем построенные ранее модели: а) социопсихологического порядка («внутренний механизм») и б) типов социопсихологических ордеров, конституируемых моделями управленческого взаимодействия. Связь между ними можно определить следующим образом: действие социопсихологического механизма культуры приводит к формированию культурного ордера определенного типа.

Рассмотрим более подробно действие социопсихологического механизма культуры, формирующего тип культурного ордера. В социопсихологическом механизме (порядке) культуры восемь пунктов и два подпункта. Дополнительно вводится сотериологическая ось «спасение–гибель», которая позволяет прогнозировать перспективы реализации смысла. Несмотря на то что смысл человеку уже «дан», его оценка исходных убеждений (в которых смысл представляется сознанию) как хороших («правильно») или плохих («неправильно»), создает предпосылки в виде потребностей для диаметрально противоположных моделей поведения. Эти модели поведения формируют различные типы социальности — с акцентом на «мы» или с акцентом на «я», что, в свою очередь, позволяет на уровне культуры общности говорить о культурном прогрессе (духовном и материальном) или культурном регрессе (напомним принятый нами ранее критерий

культурного регресса, предложенный А. Швейцером: культурный прогресс состоит в смягчении условий существования для человеческих групп и индивидов). Чрезмерное «ужесточение условий существования» делает невозможным реализацию смысла «забота о семье» и приводит «семью» к гибели (сначала в духовном, а потом и в физическом смысле).

Такова общая характеристика данной схемы. На уровне анализа психокультурных процессов в конкретной деловой организации, называющей себя «семьей» и декларирующей «семейные ценности», эта модель может быть прокомментирована следующим образом.

1. Лидер-«родитель» является носителем функционального смысла жизни «забота о семье».

2. Функциональный смысл «забота о семье», например, может быть оформлен в убеждения, доступные сознанию лидера. Это — «убеждения о семье». Поскольку убеждения о семье могут быть сколь угодно разными, то представим их разнообразие парой крайних вариантов, из которых делается выбор (в реальности набор вариантов для выбора несоизмеримо больше). В нашем случае на одном полюсе находится убеждение «семья — это я» (с ударением на слове «семья») и комментируемое убеждением «я живу для семьи». То есть для лидера-«родителя» самоидентификация осуществляется через группу (его организацию) и служение своей «семье» он воспринимает как главную задачу своей жизни. На другом полюсе находится убеждение «я — это семья» (с акцентом на слове «я») и комментируемое убеждением «семья живет для меня». Здесь лидер-«родитель» склонен считать себя центром и смыслом жизни своего ближайшего окружения и требовательно наблюдает за тем, насколько «члены семьи» его «ценят».

3. Принимаемое убеждение начинает прямо влиять на оценку воспринимаемых внутриорганизационных («внутрисемейных») ситуаций.

Если лидер-«родитель» имеет убеждение, что он «живет для семьи» и успехи «семьи», «членов семьи» — это мерило его личных успехов, и оценивает это убеждение как правильное (жить для семьи — это правильно, хорошо, добро), то он позитивно оценивает ситуации, когда ему приходится делать что-либо для «членов семьи» по отдельности и «семьи» в целом. Из набора возможных потребностей он выделяет и позитивно подкрепляет потребности альтруистического характера — потребность, например, поддержать окружающих, поделиться с ними ресурсом, выступить в роли «донора» для «членов семьи». Потребность «питать» и воспитывать формирует избирательные психологические связи по типу «наставник — воспитанник». Партнер по взаимодействию («член семьи») получает поддерживающие, положительные воздействия (ибо лидер уже принял на себя ответственность за него, за его будущее). Позитивные воздействия (даже если это «родительская» критика) способствуют поддержанию, продолжению отношений, а также их

Таблица 14

**Работа социопсихологического механизма культуры
применительно к конкретному субордеру («семья»)**

Типы СП-ордеров Модель СП-порядка	Семья	
Культура	Смягчение условий существования (прогресс) ↑	Ужесточение условий существования (регресс) ↑
Социальное	Коллективизм и корпоративизм ↑	Индивидуализм ↑
Взаимодействие	Сотрудничество ↑	Борьба ↑
Отношение	Укрепление/ улучшение отношений ↑	Ослабление/ ухудшение отношений ↑
Психологическая связь	Положительное воздействие	Отрицательное воздействие
Потребности	Поделиться ресурсом ↑	Отнять/забрать ресурс ↑
Восприятие, убеждения, оценка	Позитивное Хорошо а) Я живу для семьи (Семья – это Я) б) Семья живет для меня (Я – это семья) ↑	Негативное Плохо
Смысл	Забота о семье	
Сотериологическая ось	Спасение – Гибель	

упрочению и углублению («улучшению»). Совместная деятельность по достижению стоящих перед «семьей» целей — это сотрудничество: «старший» (лидер-«родитель») и «младший» («член семьи») взаимодействуют в режиме сотрудничества, взаимной поддержки и помощи. Сотрудничество и взаимопомощь развивают коллективистические характеристики «семьи» и в то же время, по мере осознания ценности сложившихся в организации («семье») отношений, способствуют установлению («различению») границ с другими общностями /организациями. Культура организации: а) действи-

тельно обретает своеобразие, воспроизведя основные черты «подлинной семьи», благодаря полноценной реализации исходного смысла («забота о семье»); б) может быть оценена как находящаяся на «восходящей» линии прогресса, поскольку реально смягчает условия существования для своих «членов», создавая благоприятную среду для роста и развития; в) на сотериологической оси может быть определена ближе к полюсу «спасение», т. е. как находящаяся вне действия деструктивных внутренних механизмов (даже если в силу неких внешних причин такая «семья» оказывается разделена на территориально, физически, она неуничтожима психологически).

Если лидер-«родитель» имеет убеждение, что «семья живет для меня и мною» и оценивает это убеждение как «правильное», а убеждение «я живу для семьи» как «неправильное», то он негативно оценивает ситуации, когда ему приходится что-то делать для «семьи» в целом и для отдельных ее «членов», в частности. Актуализируются потребности эгоистического типа, как правило, связанные с устремлением забрать ресурс. Потребность брать формирует избирательные психологические связи по типу «господин (хозяин) – слуга (прислуга)». Партнер по взаимодействию («член семьи») получает «отрицательные», понижающие самооценку и статус воздействия, даже если эти воздействия облекаются в «мягкие» формы. Отрицательные воздействия способствуют перенапряжению и ослаблению отношений, их разрушению (ухудшению). «Старший» (лидер – «родитель») и «младший» («член семьи») взаимодействуют в режиме борьбы (наступление, давление, с одной стороны, и оборона, сопротивление, с другой). Противостояние и усиливающееся недоверие развивают индивидуалистические характеристики «членов семьи» и «семьи» в целом. По мере осознания сложившихся в «семье» тенденций и ухудшения реального положения центростремительные интенции «членов семьи» ослабевают и общность атомизируется. Ужесточение условий существования – это движение на нисходящей – культурный регресс.

Организация и ее культура разрушаются. Возможны ситуации, когда пребывание в такой «семье» является для участников взаимодействия вынужденным. Тогда развивается система «культурной мимикрии»: реальные отношения тщательно скрываются, маскируются культурными формами индивидуального и группового поведения, демонстрирующими лояльность и преданность «семье» и лидеру – «родителю». Культурно-психологическая реальность организации распадается на два уровня: уровень поведения «как положено» и уровень поведения «как есть», со всеми вытекающими из этого последствиями.

Данные описания сопоставимы с представленной ранее структурой отношений организации и личности в акме-концепции, где мы выделяем не два, а три основных типа отношений («питающие», «питающиеся» и «взаимопитающие»).

Аналогичным образом могут быть рассмотрены социопсихологические процессы и в других двух типах социопсихологического ордера — в «армии» и в «церкви». Эти схемы дают представление о возможностях социопсихологического вмешательства в самую суть культурных процессов, о направлениях и методах их изменения.

2.6. ОРДЕРНАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Исследования организационной культуры были инициированы вначале 80-х гг. XX столетия преимущественно консультантами по управлению и организационному развитию (например, Т. Питерс и Р. Уотермен, «McKinsey»). А это значит, что практическая направленность исследований оргкультурного феномена была изначально приоритетной. Прошедшие годы только подтвердили правильность первоначальных данных об исключительной роли культурного фактора в достижении успеха организацией, и уже многие предприниматели анализируют свои достижения и неудачи в терминах оргкультурного подхода. Ярким примером является книга Билла Гейтса «Бизнес со скоростью света», опубликованная в 1999 году. Утверждая, что важнейшим признаком успешной компании является ее «скорость», Б. Гейтс пишет: «В конечном итоге главным фактором, определяющим “скорость” компании, становится корпоративная культура. <...> Главная проблема “ускорения бизнеса” часто лежит не в технической, а в культурной области — все сотрудники компании должны осознать, что ее выживание зависит от способности каждого из них действовать как можно быстрее» [55. С. 165].

Социально-психологические модели организационной культуры должны строиться как практико-ориентированные. То есть решать задачи диагностики оргкультуры (определения ее существующего состояния), задачи прогностики (определения существующих тенденций функционирования и их влияния на возможность достижения стоящих перед организацией целей) и задачи коррекции (определения «точек» социопсихологического вмешательства и его методов). Таким образом, диагностика — прогностика — коррекция осуществляются на базе соответствующей социопсихологической технологии оргкультурного вмешательства, которая, в свою очередь, обеспечена методологией и теорией (концептуальной моделью), способной объяснить определенным образом природу и сущность оргкультурного феномена, его строение, функции, типы.

Ордерная модель организационной культуры включает в себя концептуальную (объяснительную) и типологическую модели. Вместе с ордерной технологией изменения оргкультуры они и составляют ордерную концепцию организационной культуры.

Охарактеризуем основные положения ордерной модели организационной культуры.

В соответствии с ордерным подходом организационная культура понимается как этико-детерминированный сложный социально-психологический порядок, имеющий как «внешний» (организационный), так и «внутренний» (личностный) аспекты.

Ордерное определение организационной культуры гласит, что она есть сложный социопсихологический порядок интеракций, направляемых и регулируемых системой этических смыслов.

Основной функцией оргкультуры является упорядочивание всех видов активности, используемых в процессе достижения цели, стоящей перед организацией.

Элементная база оргкультурной системы включает в себя материальные, нематериальные и смешанные (комбинированные) типы элементов. Две последних разновидности (комбинированные и нематериальные) делятся, в свою очередь, на три группы: а) эмоционально-образные; б) символические; в) рационально-рефлексивные группы элементов.

Объяснительная модель происхождения культурных различий, обнаруживающих себя на уровне личности, исходит из представления о том, что лидер организации инициирует определенный тип управленческого взаимодействия, который в итоге и порождает всю сложную совокупность организационных взаимодействий / отношений, определяемых как социопсихологический ордер (порядок). Иначе: лидер задает тип управленческого взаимодействия, порождающий организационную культуру.

Задавая тип управленческого взаимодействия, лидер реализует бессознательную психокультурную программу, обусловленную базовым функциональным типом личности, к которому он принадлежит.

Выделяются три основных базовых функциональных типа личности, обусловленных ведущими видами деятельности архаичного человека: а) биологическое и социальное воспроизводство, б) агрессия (с целью выживания и утверждения своего превосходства, направленная не только на человека), в) литургия (священнослужение как выражение присущей только человеку потребности в связи с неведомым, иномирным).

Все другие виды деятельности развивались из этих и/или обслуживали их. Человек изначально в равной степени способен ко всем трем базовым видам деятельности и совмещал когда-то все три, реализуя своего рода «функциональный синкретизм».

По мере развития и усложнения социального бытия архаичного человека на смену целостности типа синкретизма пришла специализация и стали формироваться функционально-ролевые модели «родителя» (воспитателя), «воина» и «священника» (посредника)

между видимым и невидимым мирами). Каждый тип лидера есть своего рода культурно-психологическая программа, имеющая свою цель, предназначение, набор ценностей и смыслов, способов и правил достижения цели.

Важной частью этой программы является система смыслов, регулирующих поведение лидера. В эту смысловую систему входят: а) базовые смыслы (жизнь — смерть, сотрудничество — борьба, улучшение — ухудшение, ответственность — безответственность), имеющие сотериологическое измерение и б) функциональные смыслы лидера (забота о «своих», забота о «победе», забота о «праведности»).

Являясь носителем определенной программы, лидер (продуцент культуры) вступает во взаимодействие с другими участниками управленческого процесса (процесс культуротворчества). И мы обнаруживаем в организациях соответствующие типы управленческого взаимодействия: «родительский», «командирский» и «пастырский». При этом фактически «родитель» строит управленческую команду как своего рода «совет старейших племени» или некую модификацию модели «супружества». «Командир» организует работу команды по аналогии со «штабом». Для «пастыря» органичной является некая версия «синода».

Культурным продуктом такой совместной управленческой деятельности являются организации с культурами типа «семья», «армия» и «церковь».

Выделяя три основных оргкультурных ордера — «семью», «армию» и «церковь», следует выделить и два дополнительных типа ордера — синкретический (характерный для начального этапа развития культуры организации) и синтетический (характерный для высокого уровня развития организационной культуры).

Как правило, мы имеем дело с «нормальной» структурой социопсихологического ордера организации, который включает в себя все три «порядка»: «семейный», «армейский» и «религиозный», один из которых очевидно доминирует и формирует «уклад жизни» организации. Поэтому на уровне терминологии мы вводим различие между понятиями «ордер» (порядок, включающий в себя «семейный», «армейский» и «церковный» аспекты) и «субордер» (порядок одного из трех аспектов).

В целом и отдельная личность, и организация несут в себе, в своей психологии эту трехаспектность. Каждый человек в какой-то мере заботлив, в какой-то мере агрессивен и в какой-то мере духовен. То же самое можно сказать и об организациях. Обычно один из аспектов развит больше. Обозначая с его помощью тип культуры, мы подчеркиваем ее психокультурную доминанту. В то же время следует осознавать присутствие других «порядков», находящихся либо в неразвитом, либо в неактуализированном состоянии. Развитое и сбалансированное состояние всех трех аспектов позволяет организа-

ции быть чрезвычайно жизнеспособной и эффективной. Аналогичное утверждение справедливо и в отношении личности лидера организации, развитие которого должно стремиться к высокой степени реализации всех трех функциональных способностей.

Особо отметим смешанные типы ордеров. Так, синтез «семьи» и «армии» дает «вооруженную семью» (мафию). Синтез «армии» и «церкви» дал миру крестоносцев, «сражающихся монахов» Шаолиня, джихад. Синтез «семьи» и «церкви», возможно, представлен наиболее ярко общинами хиппи, и общественными организациями, объединенными вокруг идеи («Красный крест», «Greenpeace» и др.).

Важное место в ордерном подходе занимает личность лидера организации, «внутренний порядок» ее культуры. Именно личность лидера рассматривается как ключ к решению задачи изменения организационной культуры. Такое понимание сущности изменения культуры опирается на принцип влияния «внутреннего» порядка (личностного) на «внешний» (организационный). Модель личности лидера является сложноорганизованной. Ее основные конфигурации — это: а) представление о функциональной трехаспектности психики лидера, обусловленной функциональными видами деятельности архаичного человека, б) представление о пяти типах личности лидера — «синкрет» (начальная неразвитость и нерасчлененность всех трех функциональных аспектов), «родитель», «командир», «пастырь» и «синтет» (высшая степень развитости и сбалансированности всех трех функциональных аспектов), в) представление о психологической структуре профессиональной деятельности управленца (менеджера) — лидера, описанное моделью сотериологического круга (включает в себя шесть критических точек психологической структуры управленческой деятельности: внимание, волю, веру, видение, время, власть и седьмой элемент в виде субличности внутреннего сотера). Последний пункт — внутренний порядок личности лидера — является предметом сотеринга, входящего в состав ордерной концепции организационной культуры в качестве технологии работы с личностью лидера и членами управленческой команды. Ее описанию будет посвящена следующая глава.

Обратимся к некоторым литературным источникам, подтверждающим правомерность ордерных построений.

В фундаментальной работе В.П. Алексеева «Становление человечества» значительное внимание уделено вопросу обоснования палеопсихологии человека как специальной области научного знания. В.П. Алексеев называет содержанием палеопсихологии «восстановление последовательности переходных явлений на хронологическом рубеже от высшей нервной деятельности высших животных до психики современного человека» [23. С. 232]. Для реконструкции «законов мышления ископаемых гоминид» он выделя-

ет четыре источника — историко-психологический, зоопсихологический, палеоневрологический и археологический. В.П. Алексеев ставит один из основных вопросов, интересующих палеопсихологию, и предлагает ответ на него: «Каковы наиболее фундаментальные структурные компоненты психики ископаемых гоминид, подлежащие исследованию в рамках палеопсихологии человека? Естественно, они могут быть определены только через структурную организацию психики современного человека. <...> Психический субстрат, структура психической деятельности является основным в предмете палеопсихологии, а субстрат этот дан только в психических явлениях, свойственных современному человеку» [23. С. 233]. Таким образом, стратегия исследования, нацеленная на установление базовых параметров человеческой психики и понимание их природы, закономерным образом стремится к проведению параллелей и установлению аналогий и взаимозависимостей между архайчной психикой и современной. И та и другая взаимно интерпретируют и объясняют друг друга. Эта стратегия приводит к построению соответствующих типологий личности и социума. Так, указывает В.П. Алексеев, заслуга постановки вопроса о выделении психологических типов в контексте антропогенеза принадлежит Я.Я. Рогинскому [192]. Я.Я. Рогинский выделил «вековые типы характера» — волевой, интеллектуальный, чувствительный, обусловленные тремя вековыми категориями, составляющими содержание первобытной истории — борьбой, работой и сотрудничеством [23. С. 264–266].

Примером построения типологии социума на материале первобытных племен является работа Э. Фромма «Анатомия человеческой деструктивности» [257]. Изучая агрессивность, в том числе и на обширном антропологическом материале, Э. Фромм проводит различие между «доброкачественной» и «злокачественной» агрессией и устанавливает, что агрессия первобытных охотников была преимущественно «доброкачественной» (первобытный мир узнал о войнах не сразу и по мере роста «интереса» к обогащению). Анализ тридцати «первобытных племен» позволил Э. Фромму разделить изучавшиеся сообщества по критерию агрессивность/миролюбие на три системы: а) система А: жизнеутверждающие общества, б) система В: неструктивное, но все же агрессивное общество и в) система С: деструктивные общества». Характеристики, данные Э. Фроммом каждой из трех систем, заставляют задуматься [257. С. 148–150].

Тему войны как проявления функциональной потребности человека в провоцировании неустойчивости по-своему раскрывает А.П. Назаретян в своей концепции цивилизационных кризисов [156]. Он отмечает, что война является не только сферой негативной мотивации, но и удовлетворяет потребности в солидарности, сотрудничестве, самопожертвовании и даже смысле жизни. «Она помога-

ет фрустрированному человеку почувствовать себя востребованным, нужным (Родине, королю, Богу, партии), делает мир проще и понятнее» [156. С. 137].

Подтверждением, с одной стороны, концепции А.П. Назаретяна, а с другой стороны, орденового представления о правомерности выделения типа «воина» («командира») является фрагмент работы С.В. Лурье, в котором автор описывает ликование народа во время военных переворотов в Турции, которые воспринимаются как праздник. «Те репрессии, которые могут последовать за переворотом, народом в этот момент не осознаются, остаются за кадром его сознания. Зато оживляется парадигма “воина”, которая детерминирует для него образ действия по отношению к миру» [138. С. 263].

Парадигма «воина» как одна из фундаментальных этнопсихологических констант, соотносимая с архетипом Героя, обнаруживает себя и совсем не неожиданным образом, в жизненном мире современных управленцев. Как пишет А. Хажински [260]: «Деловая пресса сообщает о многочисленных попытках компаний создать <...> духовных воинов» [260. С. 312].

Описывая структуру мифов западных пуэбло, К. Леви-Строс фактически показывает эту структуру как шкалу, на одном полюсе которой «жизнь (рост)», а на другом — «смерть (уменьшение)». Между «жизнью» и «смертью» располагаются следующие вехи: происхождение — собирательство — земледелие — охота — война [129. С. 233]. Сакральный миф о происхождении, структурирующий, упорядочивающий содержание психики и мышления, как мы видим, содержит те же доминанты, которые выделяются в орденовой версии смысловой системы и подхода к построению типологий.

Большой интерес в свете вышеизложенного представляет обращение к современной литературе по организационной культуре и менеджменту.

В книге Э. Шейна [279] читаем: «Базовое представление, свойственное Multi, сложнее поддается дешифровке, но общий его дух можно выразить, уподобляя сотрудников солдатам, которые должны служить своей организации верой и правдой, за что она может удостоить их награды» [279. С. 124]. В другом месте Э. Шейн пишет: «...В культуре, где старшие менеджеры являются для младших символическими родителями, им трудно сказать “детям”, что, если они не адаптируются, семья может развалиться» [279. С. 288].

В книге К. Камерон и Р. Куинна [90] читаем: «Из членов организации по уровням иерархии были образованы как бы семейные группы» [90. С. 145].

Кроме того, тип культуры, называемый авторами «клановым» имеет прямое отношение к семье: «...сама семья имеет тенденцию трансформироваться в клан...», — указывает К. Леви-Строс [128. С. 76].

В книге М. Тевене [231] читаем: «Существуют организации, функционирующие без бюрократии; как правило, это малые организации, обладающие другой системой контроля. Никто не может представить себе письменный свод правил и процедур в семье, хотя система контроля там достаточно эффективна» [231. С. 23].

Ссылаясь на У. Оучи, М. Тевене пишет о клане (семье и племени) как о формах контроля, ориентирующихся не на правила, а на ценности [231. С. 85].

В книге Х.-Ю. Варнеке [49] находим: «Успеху во многом способствует образ внешнего противника. Тогда внутренние ресурсы расходуются без противоречий» [49. С. 72].

Р. Уотермен [243] пишет: «Направляемая самостоятельность — это не демократическое управление, при котором все имеют равный голос во всех делах. Это равносильно взаимоотношениям родителей и детей. Когда правила отсутствуют, дети бунтуют. Когда слишком много правил, дети тоже бунтуют» [243 С. 116].

Р. Салмон [198] прямо проводит аналогии между компаниями и базовыми социальными структурами: «...Компании доверяется та функция, которая отводилась семье, деревенской общине, церковному приходу и даже государству» [198. С. 140].

Кроме аналогий с семьей и армией нередко можно встретить аналогии с церковью и близкими ей организационными формами.

На страницах книги Т.Дж. Уотсона-мл. есть упоминание и о «семейных традициях» корпорации («семейный обед») [244. С. 77] и о «религии». «...Самый важный урок: впереди стратегий, практики и целей должны идти убеждения» [244. С. 93]. Т.Дж. Уотсон-мл. цитирует слова британского экономиста У. Бейджхота о роли веры вобретении человеком силы: «Сильная вера побеждает сильных людей, но в последствии делает их еще сильнее» [244. С. 94]. «Сильная вера», по мнению руководителя IBM, лежит в основе «сильной организации».

В книге создателя системы продаж в «Microsoft» Д. Дейтона [69] тоже речь идет о вере. Один из его секретов успешных продаж гласит: «Работайте для компании, в которую вы верите» [69. С. 196].

Ч. Хэнди приводит интересный факт в своей книге «По ту сторону уверенности». В очерке «Компания, похожая на монастырь» описывается семинар для руководителей отелей, который открывал своей презентацией монах-бенедиктинец. Он объяснял христианскую идеологию гостеприимства участникам семинара, которая оказалась очень актуальной для менеджеров, работающих в гостиничном бизнесе [268. С. 196-199].

Наиболее отчетливо выразил «религиозные» тенденции современного бизнеса Й. Кунде в книге «Корпоративная религия». Й. Кунде пишет: «Слово “религия” происходит от латинского *religare* — связывать общим смыслом. Это определяющая идея книги. Только обладая сильным духом, компания может достичь сильной позиции

на рынке. <...> Я использую слово “религия”, потому что оно означает “связывать вместе в вере”. Вряд ли можно выработать видение будущего без веры. Веры в себя, в свои мечты» [119. С. 18]. Сама книга является своего рода инструкцией по созданию «корпоративной религии».

Возможно, Й. Кунде будет назван одним из основоположников «религиозных теорий» менеджмента, точно так же, как сегодня выделяют блок «военных теорий» в менеджменте (С. Крейнер [116]).

Сам «набор» религиозных подходов к менеджменту довольно обширен и, судя по всему, отражает сложившуюся структуру мировых религий. Так, даосизм использован в качестве основы концепции лидерства, которую строит Дж. Хейдер в книге «Дао лидера» [125], являющейся переложением известного текста Лао-цзы «Дао дэ цзин». Дзен-буддизм стал основой таких книг по менеджменту как «Уроки Дзен. Искусство управления» [247] и «Бизнес в стиле дзен» Д. Рубина и С.Э. Гоулда [196]. Христианство связывается со становлением «капиталистического духа» западного общества. Протестантская этика, по М. Веберу, связывает экономический успех и служение Богу. Христианство в православной старообрядческой версии повлияло на формирование менталитета и культуры российских предпринимателей. Как пишет В.Г. Макеева [142], культура старообрядцев иногда просто отождествляется с культурой российского предпринимательства [142. С. 63]. Между протестантизмом и старообрядчеством существует много общего: «Их объединяет мирская аскеза, то есть перенесение в светскую жизнь монастырской этики, большая регламентированность жизненного уклада, рациональность повседневности, отказ от роскоши и “радостной жизни”. В обоих случаях наблюдается удивительное сочетание виртуозности в хозяйственной сфере с самой интенсивной набожностью, а успех в делах признается богоугодным. Однако в старообрядчестве нет индивидуализма (во всяком случае внутри общины), нет освящения простого приобретательства, не направленного на цели старообрядческой церкви, интересы общины становятся выше личных. Не получает распространение и стремление к прибыли, как ценной самой по себе. Самобытный тип хозяйствования последователей “древлего благочестия”, построенный на конфессиональном единстве, доверии и системе взаимопомощи, чужд безличному рыночному обмену. Особый внутренний мир и порядок общины уменьшал неопределенность будущего, повышал ответственность и доверие, создавал необходимую систему контроля и принуждения» [142. С. 67–68].

Что касается католицизма, то, судя по энциклике Иоанна Павла II «*Laborem Exercens*» («Совершая труд») (1981) [84], его основной позицией является оценка происходящего в современной экономике с точки зрения евангельских истин. Высоко почитая труд,

римско-католическая церковь напоминает, что в связке «человек-труд» средством является труд, а не человек. «В конечном счете целью всякой работы, даже самой скромной и незначительной, самой с точки зрения общепринятых оценочных категорий монотонной и однообразной, самой низкооплачиваемой и даже презируемой обществом, — целью всякой исполняемой человеком работы всегда остается сам человек» [84. С. 118].

Нет сомнений, что ислам и другие мировые религии имеют свои системы рекомендаций для современных менеджеров и влияют на развитие организационных культур.

И все-таки, как показывает анализ литературы, наиболее востребованной метафорой современного бизнеса и менеджмента является военная метафора. Только в последние годы были изданы книги, названия которых отчетливо отражают тенденцию «милитаризации» управленческого мышления и психологии. Среди них выделим ряд работ, являющихся переложением трактата Сунь-цзы [225]: Г. Галиарди («Искусство маркетинга», «Искусство продаж», «Искусство управления» и др.) [226; 227; 228]; М.Р. Макнилли («Сунь-цзы и искусство бизнеса. Шесть стратегических принципов менеджмента») [146]; Дж. Михаэльсон («Сунь-цзы. Искусство войны для менеджеров») [151]; Д. Степанов («Использование принципов классической китайской стратегии в современном бизнесе») [218]. Другим примером использования традиционной воинской восточной мудрости являются работа Д. Шминке («47 принципов древних самураев, или Кодекс руководителя») [282], в основе которой текст Юдзана Дайдодзи «Будосёсинсю» («Напутствие вступающему на Путь воина») [102], а также работа Р. Пино («Корпоративное айкидо») [173]. Западный военный опыт, применяющийся в деятельности известных компаний, представлен книгами Н. Скеллона («Бизнес СОМБАТ») [211] и фон Гикзи и др. («Стратегия управления по Клаузевицу») [220].

Принцип «бизнес — это война» нашел отражение как в использовании менеджментом военной терминологии для структурирования и описания своей деятельности («стратегия», «тактика» и т. п.), так и в характеристике состояния различных сфер деятельности, о чем свидетельствуют книги Г. Минцберга и др. («Школы стратегий») [150], Дж. Прескотта и С. Миллера («Конкурентная разведка») [183], Э. Райса и Дж. Траута («Маркетинговые войны») [188], Д. Д'Алессандро («Войны брэндов») [67], М. Джонсона («Битва за персонал») [70], Д. Корстьенс, М. Корстьенса «Торговые войны» [110], а также книга Э. Дюбрина «Офисные войны» [75] о внутрикорпоративных «межусобицах».

Чрезвычайный интерес в контексте ордерного подхода представляет жизненный мир японских корпораций. Как следует из литературы, для характеристики и самохарактеристики японских орга-

низаций как раз применяются ордерные метафоры «семьи», «армии» и «церкви». И если в опыте российских предпринимателей, менеджеров и других специалистов есть хорошо узнаваемый опыт общения с синкретическими, «семейными» и «армейскими» культурами, то при обсуждениях синтетической культуры, имеющей в развитом и сбалансированном состоянии все три субордера, часто возникает вопрос: существуют ли такие культуры вообще?

Познакомимся с некоторыми типичными характеристиками культуры японских организаций, разделив их на три «субордерных» блока.

1. «Семья». «Фирма как община, как семья — эта метафора сейчас широко распространена в западной литературе о Японии», — пишет Ч. Макмиллан [145. С. 204] и уточняет: «В Японии существует больше признания рабочих управляющими (в веберовском смысле), чем в большинстве других стран. Во-первых, привычные в Северной Америке и Великобритании символы управленческого статуса, которые показывают разницу в положении (отдельный туалет, зарезервированная автостоянка, костюм-тройка и отдельная столовая), в Японии упрощены для всех, за исключением руководителей самого высокого ранга. Далее, разница в зарплате служащих и рабочих, наверное, меньше, чем во всех промышленно развитых странах» [145. С. 204]. И еще одна цитата из работы Ч. Макмиллана: «...Основные положения японской культуры основываются на социальных отношениях (например, рабочие группы), взаимозависимости (возделывание риса, конвейерные линии, бизнес и рабочая сила). Даже там, где профсоюзы большей частью отстранены от принятия решений, союзы работников предприятий и их лидеры полностью включены в корпоративную семью» [145. С. 71–72].

В работе К. Норткоута-Паркинсона, М.К. Растомджи и С.А. Сапре «Эти невероятные японцы» [293] есть небольшой раздел, озаглавленный «Фирма как семья». Его содержание гласит: «В Японии фирма похожа на семью. Индивидуальная семья рабочего есть часть большой семьи. “Хитачи” проявляет большой интерес к семейной жизни своих рабочих. Например, существует Фонд взаимопомощи, благодаря которому делаются подарки по случаю свадьбы, рождения ребенка, поступления ребенка в начальную школу и т. п. В случае смерти рабочего или члена его семьи преподносится дар соболезнования — это японская традиция.

Жена старшего рабочего может позвонить по телефону жене заболевшего подчиненного своего мужа. Если никакой помощи не требуется, она просто пожелает здоровья. Если оказано какое-либо покровительство, работник может послать свою жену к старшему с благодарностью.

Фирма считается делом более важным, нежели семья. Работа на предприятии имеет предпочтение перед семейными обязанностями. Семья тоже разделяет такое отношение. Только что вышедшая

замуж женщина не будет расстраиваться, если ее муж должен работать в офисе по выходным. Наоборот, она будет гордиться мужем. Если в “Хитачи” рабочий оскорбил кого-либо на предприятии, говорят, что нанес публичное оскорбление. Если это произошло в семье, то это частное, личное оскорбление. Фирма активно участвует в жизни рабочих. У рабочих не развивается эгоистическое начало. Они полностью отождествляют себя с фирмой. В их визитных карточках всегда отмечены фирма, предприятие, отдел и звание. Работник “Хитачи” даже по выходным носит значок фирмы» [293. С. 107].

В книге В.А. Пронникова и И.Д. Ладанова «Управление персоналом в Японии» [184] также указывается на тот факт, что в японских организациях «мы сталкиваемся с перенесением в сферу производства отношений, типичных для японской семьи.

Самой важной чертой японской семейной психологии является стремление всех членов семьи к тому, чтобы обеспечить непрерывность ее существования и функционирования, чтобы создать ей как можно лучшие условия для процветания. Далее, японская семья строится на основах незыблемой иерархии зависимостей (отец — глава семьи, после его смерти главой становится старший сын, свекровь — госпожа невестки и т. д.). Перенесение атрибутов этой иерархии в фирму не только не создает противоречий между начальниками и подчиненными, а наоборот, их устраняет. Наконец, наличие в семье слабой ее части всегда обуславливало руководство и опеку со стороны сильных ее представителей. Аналогичные по типу отношения обнаруживаются между начальниками и подчиненными в фирмах» [184. С. 75–76].

В этой же книге проводится любопытное наблюдение Э. Вогеля по поводу различий между японскими и американскими предприятиями: «Понаблюдав за сборкой автомобилей на конвейерах в США и Японии, — пишет американский социолог Э. Вогель, — подмечаешь две совершенно разные картины. Американский сборочный цех напоминает армейский плац. На первом плане маячат фигуры мастеров, которые только и делают, что смотрят, как бы рабочие где-нибудь не схалтурили. Мастера кричат на рабочих, рабочие огрызаются. На японском предприятии все совершенно по-другому. Там и мастеров-то не видно. Рабочие заняты своим делом. Им незачем высказать свое недовольство. Создается впечатление, что рабочие озабочены лишь тем, чтобы постоять за престиж своей компании» [184. С. 77]. И это не только внешнее впечатление, это отношение самих японцев к своим организациям. Об этом пишет В.Я. Цветов [270]: «В разговорах о своих фирмах, учреждениях, организациях японцы употребляют обычно слово “ути”. Прямое значение этого слова “дом”, “семья”. Можно отказаться от прежних взглядов, развестись и жениться снова, можно взять новые фамилию и имя, не-

допустимо лишь одно — изменить фирме, — услышал я от сотрудника концерна “Мацусита дэнки”, ведавшего кадрами» [270].

2. «Армия». Впечатление, что японцы «не выглядят» как «армия», является поверхностным. «Армейские», «воинские» качества, как и «семейные», тщательно культивируются. В цитировавшейся ранее книге «Эти невероятные японцы» [293] есть и раздел, озаглавленный «Солдаты на фронте». Именно так называют молодое пополнение в корпорациях: «“Токио Электрик Пайэр” — одна из крупнейших корпораций в мире по производству электроэнергии. Она приняла меры к тому, чтобы мнение молодого поколения (так называемых “солдат на фронте”) регулярно доходило до высшего менеджмента. Для этой цели организована группа молодых менеджеров, состоящая из различных экспертов — экономистов, социологов, экспертов менеджмента. Задача группы — держать топ-менеджера в курсе различных тенденций как внутри, так и за пределами фирмы. Это в своем роде мозговой трест, который к тому же представляет точку зрения молодого поколения.

Японцы не любят быть просто пассивными наблюдателями. Они хотят участвовать в делах фирмы. Они ненавидят инструкции. Каждый верит, что может внести вклад в процветание фирмы. Они настойчивы в том, что их голос обязательно должен быть услышан. Вот почему японцы не любят работать на иностранные фирмы, даже если там выше зарплаты. Их стремление к участию в делах фирмы очень велико» [293. С. 68].

Групповая или коллективистская психология японцев в рамках организаций проходит «огранку» средствами как «семейной» культуры, так и «армейской». В.А. Пронников и И.Д. Ладанов пишут, что в японских организациях «культивируется специальный моральный дух» (или «корпоративный дух»), наличие которого в незначительной степени влияет на тот способ, которым японцы представляются. Сначала они называют компанию, в которой работают, а потом свое имя (в западных организациях наоборот). Само понятие «корпоративного духа» (*esprit de corps*), указывающего на преданность идеалам организации и ей самой, введен в употребление не кем иным как К. Клаузевицем. «Клаузевиц называл корпоративный дух средством, создающим боевой дух армии, ее воинскую доблесть», — пишут авторы и цитируют самого К. Клаузевица: «...те, которые занимаются военным делом и пока они им занимаются, будут рассматривать себя как своего рода корпорацию» [184. С. 79–80]. Среди методов формирования корпоративного духа в японских организациях называют приобщение к миссии, целям организации, использование формы, девиза, гимна, фирменных ритуалов (например, построение и поднятие флага, прослушивание кратких сообщений администрации, зарядка всем коллективом и т. д.). Все это позволяет на высоком уровне поддерживать дисциплину, которая, по мне-

нию японцев, «является становым хребтом корпоративного духа» [184. С. 83].

Как отмечает Ч. Макмиллан, невозможно понять причины экономических успехов Японии, второй по уровню своего развития страны капиталистического мира, оставляя без внимания «богатое и древнее культурное наследие страны» [145. С. 48]. Причины быстрого экономического роста Японии автор связывает в том числе с существованием «фундаментальных общественных ценностей и установок, норм руководства, которые возникли на основе, качественно отличной от западной» [145. С. 50]. В частности, Ч. Макмиллан использует понятие «самурайское управление» и «самурайское образование» [145. С. 48, 165] для характеристики культуральных особенностей менеджмента в японских корпорациях. «Самурай» — один из двух терминов в японском языке, обозначающих воина (второй — «буси») [82. С. 26–27]. «Слово “самурай” происходит от глагола “сабурау” — охранять, служить» и первоначально имело значение «личный слуга» [264. С. 10]. В дальнейшем смысл этого слова сузился до понятия «вооруженный слуга». П. Варли из Колумбийского университета пишет: «...Невозможно понять современное японское общество и поведение японцев, не представляя себе ценностей прежней Японии, а эти ценности развивались прежде всего в среде самураев. <...> ...В поведении современных японцев естественно проступает многое из того, что является наследием их самурайского прошлого» [233. С. 11].

Одной из важнейших особенностей самурайского идеала является единство образованности, «учености» и воинского мастерства. «Ученость и боевое искусство подобны двум колесам повозки: если одно из них отсутствует, повозка опрокинется», — писал Курода Нагасама [82. С. 51]. Об этом же писал Накаэ Тодзю: «По своей природе “ученость” и “ратное дело” — одна добродетель, и они неотделимы друг от друга. Как в создании Неба и Земли участвуют силы инь и ян, так и в человеческой природе, являющей собой одну добродетель, присутствуют “ученое” и “военное” начала. Точно так же, как инь коренится в ян, а ян коренится в инь, искусство “учености” коренится в “военном” искусстве, а “военное” — в “ученом”» [264. С. 17].

На сегодняшняя, по мнению Ч. Макмиллана, «ни одна страна не добилась таких успехов, как Япония, в использовании достижений технического прогресса — и своих, и заимствованных во всем мире. <...> Японцы создали систему, объединяющую интеллект человека с машинной точностью и вычислительными способностями компьютера, с которой не сравнится ничто, созданное на Западе. Это не только техника и технология, это не только методы управления — это их единство» [145. С. 72–73].

Вместе с тем обращает на себя внимание тот факт, что в управленческом образовании японцы не стали копировать американскую

модель. Например, в Японии отсутствует система формального управленческого образования: «...японские компании предпочитают “делать” управленческое образование через собственные программы подготовки, а не “покупать” его через университеты» [145. С. 177]. И управленцы, и профессора в Японии делают различие между образованием и профессиональным обучением. Университет должен дать образование, всесторонне развить личность, а работодатель уже отвечает за подготовку в области профессиональной специализации, в том числе управленческой. Японская деловая и бюрократическая элита является высокодуховной — «роль духа в обучении управлению (сэйсин)» характерна только для Японии. В качестве базовой идеологии для воспитания управленцев как «воинов-мудрецов» используется дзен-буддизм и этические принципы самураев. Системы развития физической выносливости входят в обучающие корпоративные программы. Хорошо известна межкурпоративная школа подготовки менеджеров («Школа дьяволов»), которая оттачивает в формах армейской культуры армейские качества и навыки управленцев. Директор этой школы Ясуо Мотохаси объясняет суть подхода к подготовке менеджеров так: «Общинные условия, воссозданные на предприятиях и фирмах, заставляют, конечно, персонал добросовестно трудиться. Но этого мало. Надо, чтобы персонал действовал стремительно и безошибочно. Как автоматы» [270]. А слова инструктора школы Акио Иваты уточняют смысл и цель такой подготовки: «...Обучение у нас похоже на армейскую муштру. Но ведь и бизнес есть война» [270].

3. «Церковь». Г.Е. Светлов в своем исследовании, посвященном национальной японской религии синто, указывает на тот факт, что «самурайство использовало дзен в качестве религиозно-философской основы кодекса морали, известного под названием “бусидо” — “путь воина”» [201. С. 67] и «именно дзен в конечном счете оказал огромное влияние на воинское сословие» [82. С. 49]. Поэтому можно сказать, что религиозный (духовный) фактор является в культуре менеджмента и корпоративной культуре японских организаций чрезвычайно значимым: он пропитывает ткань культуры и определяет ее своеобразие и силу.

Ч. Макмиллан пишет о росте числа добровольных религиозных клубов, о субботне-воскресных «учениях» дзен-буддистов, о широком интересе к книгам и телепрограммам о традиционных японских ценностях, легендах и духовных дисциплинах [145. С. 178–179]. Именно дзен обеспечивает фокусировку внимания и усилий на процессе совершенствования (и самого человека, и отношений, и продуктов деятельности и т. п.), которая привела японскую промышленность к беспрецедентным успехам в области качества выпускаемой продукции. Дзен — религия совершенствования. И совершенствование становится религией корпораций.

Религиозность сама по себе является источником принципиально иного отношения и к жизни, и к работе, и к организации. Поэтому религиозная организация явилась идеалом для построения такой промышленной корпорации, как «Мацусита» (MEI). В 1932 г. Коносуке Мацусита посетил храмовый комплекс секты Тенрикё. Он был поражен количеством и размерами зданий в комплексе, их архитектурой, сохранности и чистоте, но более всего видом и поведением верующих людей, их спокойной почтительностью, старательностью, энергией и энтузиазмом. Впоследствии Мацусита писал: «В том, что я видел, было нечто, достойное изучения... и во всеобщем благоденствии, и в горах древесины, и в энергии и увлеченности, с какими члены секты занимались строительством... и благочестивой манере каждого верующего, в прилежности учеников школы, которым в будущем предстоит вести других к пониманию учения секты, и в том, как все работало с четкостью часового механизма» [112. С. 99]. Дж. Коттер подытоживает: «Если каким-либо образом корпорации в глазах ее сотрудников можно придать авторитет, сходный с авторитетом религиозной организации, люди будут чувствовать большее удовлетворение и трудиться более продуктивно» [112. С. 99].

И уже через два месяца К. Мацусита представляет менеджменту MEI новую миссию корпорации, связанную с фундаментальными человеческими ценностями, и в которой Запад впоследствии стал усматривать «неприемлемые черты культа» [112. С. 101, 106]. Мацусита заявил, что «миссия промышленного предприятия должна состоять в преодолении бедности, в избавлении от страданий общества в целом, в том, чтобы сделать людей богатыми» [112. С. 100]. Далее Мацусита сказал: «С сегодняшнего дня эта далеко идущая мечта, это священное призвание станет нашим идеалом и нашей миссией, а ее осуществление — обязанностью каждого из нас. Я надеюсь, что, коль скоро судьба привела вас в Matsushita Electric, выполнение этой миссии станет нашей общей радостью и ответственностью... Я буду вести вас к этой цели со всей решительностью, энергией и энтузиазмом... Самое важное заключается в том, чтобы стремиться в полной мере достичь счастья в собственной жизни и в то же время проявлять заботу о будущих поколениях» [112. С. 100–101].

Как пишет Дж. Коттер, «многие в MEI стали связывать свою деятельность со служением обществу и считать ее источником добра. Подобно людям в храмах Тенри, они выполняли свою работу с энергией и энтузиазмом. Подчас, не имея таких технических и финансовых ресурсов, как у соперников, они тем не менее одерживали новые и новые победы» [112. С. 105], «новая миссия и новые принципы, без сомнения, способствовали росту MEI» [112. С. 106].

Исследование Дж. Коттера свидетельствует о том, что миссия MEI появилась в результате личных поисков смысла жизни основателя корпорации. Гуманистическая идея, масштабы которой далеко выходят за пределы индивидуальной жизни и вроде бы индивидуальной ответственности, стала смыслом жизни не только самого Мацуситы, но и многих людей, объединила и сплотила их в служении идее.

Вспомним слова директора «Школы дьявлов» о корпорации-семье: «Но этого мало». Корпорация как семья — это прекрасно. Но этого мало. Корпорация как армия — это необходимо. Но и этого мало. Только когда корпорация, будучи и семьей, и армией, становится церковью и посвящает себя на столетия служению благородной и высокой идее, она обретает подлинный смысл жизни. А этого достаточно для результативного существования в веках. Именно религиозные корпорации обладают наибольшим запасом прочности (пример — римско-католическая церковь и ее более чем 2000-летнее существование).

Таким образом, пример японских корпораций свидетельствует о возможности наличия в развитом состоянии всех трех основных субордеров социопсихологического порядка — «семейного», «армейского», «церковного» — в культуре организаций, а также об их положительном влиянии на эффективность деятельности организаций.

Для иллюстрации смешанных типов субордеров обратимся к некоторым примерам. Смешение «семейной» и «армейской» организационных культур дает «вооруженную семью», например, мафию. Известны случаи (и далеко не единичные), когда российские предприниматели брали этот тип культуры за основу для формирования культуры своих организаций. Фильм «Крестный отец» являлся своего рода учебником построения корпоративной культуры и для некоторых предпринимателей продолжает в качестве такового сохранять свою актуальность. Тема была продолжена издательским домом «Эт Сеттера Пабблишинг», выпускающего серию под общим названием «Менеджер мафии. Руководство для корпоративного Макиавелли». В глоссарии первой книги можно увидеть ряд слов-понятий, характеризующих мафию как вооруженную и воюющую семью: *cugine* (итал.) Молодой солдат, ожидающий посвящения в члены Семьи» [149. С. 131], «Семья <...> 3. Группа, которая, устанавливает свои правила. 4. Ячейка мафии» [149. С. 132], «*Mannagge*: (амер.) Война с соперничающим кланом или семьей» [149. С. 134]. «Семья» организованной преступности является, безусловно, наиболее колоритной версией «воюющей/вооруженной семьи». На макроуровне мегаорганизация в лице государства, вступая в оборонительную войну, также превращается в воюющую семью.

Смешение «армии» и «церкви» можно проиллюстрировать примером организации, которая тоже «воюет», но уже во имя интересов не узкой группы людей, а очень многих, т. е. «воюет» за некую

общеэтичную идею, веру. В качестве примера таких организаций можно указать на так называемые спецслужбы. Хорошей иллюстрацией кредо, «верующей армии» является слова персонажа Аль Пачино, обращенные к молодым «рекрутам» ЦРУ (фильм «The recruit», Roger Donaldson): «Итак, зачем вы здесь? Зачем вы здесь? Это не деньги. <...> Я получаю около 75-ти штук в год. На это даже спортивную машину нельзя купить. Это не секс. Тем, что вы здесь, вы никого не завлечете. <...> А слава? О наших провалах знают, про успехи — нет. Это — девиз компании. Ты спасаешь мир. Тебя посылают в какой-то грязный сарай в Лэнгли. Дают лимонад и печенье и показывают тебе твою медаль. Ее даже домой нельзя забрать.

Это не деньги, не секс, не слава. Что это? Я бы сказал, все мы здесь, потому что мы верим. Верим в добро и зло. И выбираем добро. Верим в правильное и неправильное. И выбираем правильное. Наша причина — справедливость. Наши враги — повсюду».

Такая идеология задает особенную систему стандартов и правил.

И смешение культур «семьи» и «церкви», очевидно, дает «верующую семью». Организацию с такой культурой создала Анита Роддик («The Body shop»). В ее книге «Тело и душа» можно встретить такие высказывания: «семья единомышленников» [193. С. 6], «главным критерием нашей работы являются общечеловеческие ценности, а не конъюнктура рынка» [193. С. 6]. А. Роддик пишет: «Постоянное стремление решать социальные проблемы и проблему охраны окружающей среды является неотъемлемой частью деятельности нашей компании. Нельзя сказать, чтобы решение этих проблем было нашей главной задачей, однако что бы мы ни делали, мы всегда соотносим наши поступки с возможным ущербом, который они могут нанести природе и обществу. Такая позиция в значительной мере усложняет наше существование, однако она же делает нас неизмеримо богаче в человеческом отношении» [193. С. 7]. Рассказывается о том, что магазины играют роль центров просвещения и для сотрудников, и для покупателей, и для случайных прохожих. Задача этих магазинов — центров просвещения — делать людей членами «большой семьи единомышленников», «обращать их в свою веру». Характеризуя своих сотрудников, А. Роддик пишет: «Наши сотрудники не боятся ответственности, поскольку понимают, что ответственность перед кем-то или за что-то наполняет их жизнь качественно новым содержанием. Они говорят: “Мне необходим такой круг общения, который значил бы для меня гораздо больше, чем материальные ценности. Мне нужна такая работа, которая бы не только занимала мои руки и голову, но и покорила бы мое сердце. Мне нужно такое начальство, которое создавало бы вокруг себя атмосферу дружбы и взаимопонимания. Мне хочется во что-то верить в этой жизни” <...> Единственное, чем мы можем помочь им в этом стремлении — это предоставлять возможность активно участвовать в проводимых ком-

паниях по охране окружающей среды, ибо такая деятельность дает уверенность, что фирма, в которой ты работаешь, следует истинно гуманным идеалам». [193, С. 9].

Компания тесно сотрудничает с такими организациями как «Друзья земли», «За выживание», «Гринпис». «Мне всегда хотелось, чтобы магазины “Все для тела” стали своеобразным символом социальных перемен и генератором новых прогрессивных идей», — пишет А. Роддик [193, С. 10] и делает в конце книги такое обобщающее заключение: «Компанию “Все для тела” называют международной, поскольку мы торгуем в тридцати восьми странах мира. Я предпочла бы, чтобы нас называли “всеобщей”. Это слово включает в себя множество значений и в том числе “объединяющий многие культуры”, “общечеловеческий”, “ответственный за свои действия”, “духовный”. “Всеобщая” компания исповедует свою философию, международная — торгует, получает прибыль и конкурирует с другими торговыми фирмами» [193, С. 77].

Таким образом, мир современных организаций демонстрирует наличие культур «смешанного» типа: «вооруженную семью», «верующую армию» и «верующую семью» и т. д. Возглавляющие их лидеры также несут эту двuasпектность в своей психокультуре и реализуют ее в управленческом взаимодействии, творящем культуру организации.

Типичная структура социопсихологического порядка может быть представлена в виде диаграммы (рис. 2).

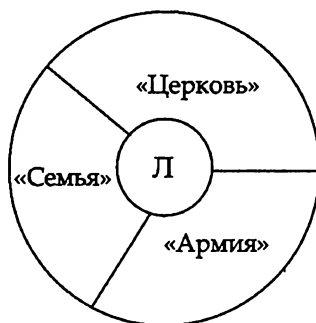


Рис. 2. Структура социопсихологического порядка

Сегменты «семья», «армия», «церковь» — субордеры, а находящийся в центре знак «Л» — лидер, «Нормальное» развитие социопсихологического порядка следует понимать как последовательное и целенаправленное развитие субордеров, в основе которого лежит аналогичный процесс развития лидера и управленческой команды. Такое развитие имеет пять основных этапов:

1. Синкретический этап функционирования организационной культуры («недифференцированное целое») (рис. 3).

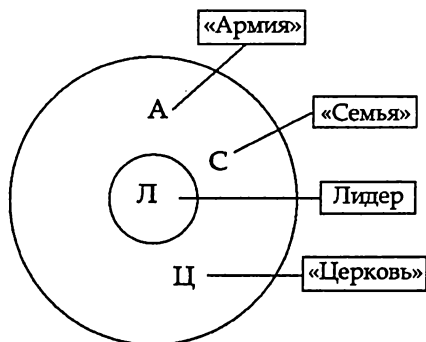


Рис. 3. Синкретический этап развития социопсихологического ордера

2. Этап выделения, развития и доминирования «семейного» субордера (рис. 4).

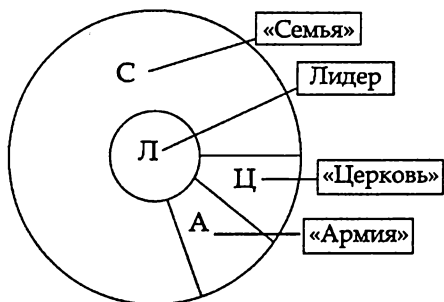


Рис. 4. Этап доминирования «семейного» субордера

3. Этап выделения, развития и доминирования «армейского» субордера (рис. 5).

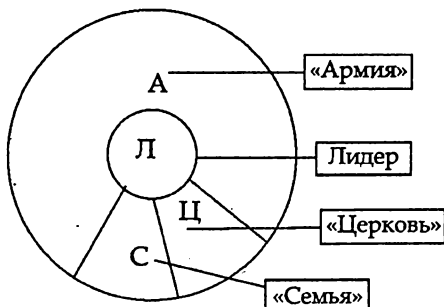


Рис. 5. Этап формирования армейского «субордера».

4) Этап выделения, развития и доминирования «церковного» субордера (рис. 6).

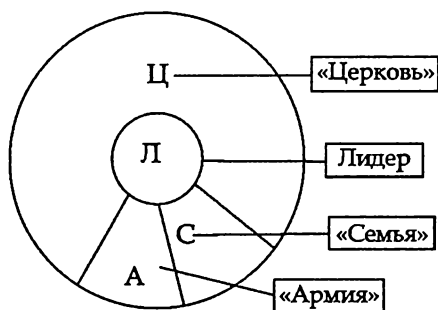


Рис. 6. Этап формирования «церковного» субордера.

5) Синтетический этап функционирования организационной культуры («дифференцированное целое») (рис. 7).

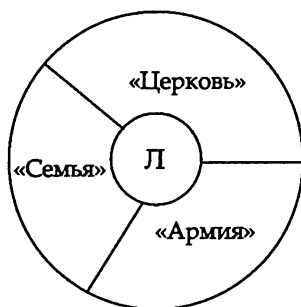


Рис. 7. Синтетический этап развития социопсихологического ордера

«Запуск» процесса культуротворчества осуществляется лидером, который является носителем определенной психосоциокультурной программы. В «чистом», модельном виде, если лидер является «родителем», то первым субордером (а иногда и последним, т. е. единственным), получающим реализацию, становится «семейной». Но если лидер — «командир», то первыми субордером, получающим реализацию, становится «армейский». Аналогичным образом развивается ситуация, когда лидер является «пастырем».

Крайне редко лидер является «синтетом», т. е. имеет в развитом и сбалансированном состоянии все три функциональные способности.

Как правило, лидер обладает одной-двумя функциональными способностями (психокультурными программами). Остальные спо-

собности играют вспомогательную роль, являясь чем-то вроде аккомпанемента основной «теме».

Какой бы ни была «программа» лидера, ее следует понимать как первую полезную и развитую функцию, к которой следует добавить в ходе соответствующей работы две другие.

Структура целостной модели социопсихологического ордера показывает связь «внешнего» (организационного) порядка и «внутреннего» (личностного) порядка. Оба порядка можно представить в виде двух сфер, помещенных одна в другую и при этом вращающихся (рис. 8).

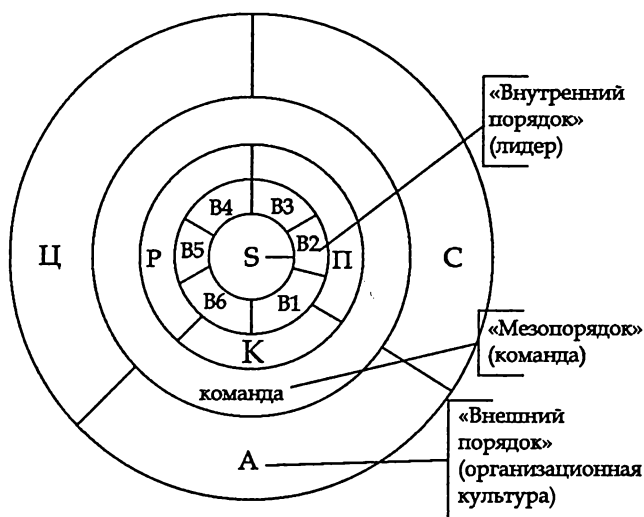


Рис. 8. Структура целостной модели социопсихологического ордера

Все три порядка жестко связаны между собой, влияют друг на друга и образуют целостный социопсихологический порядок (ордер), каковым мы и считаем организационную культуру.

Изменение организационной культуры означает оценку степени развитости и сбалансированности ее составляющих (диагностика), разработку и реализацию программы развития этих составляющих на всех трех уровнях: личность лидера, команда и организация (коррекция). Для каждого уровня применяется специальная технология.

Другой способ представить ключевые понятия ордерного понимания организационной культуры в их взаимосвязи (а это — культура, взаимодействие, смысл. Напомним определение: оргкультура — это сложный социопсихологический порядок взаимодействий, направляемых и регулируемых системой этических смыслов) будет показан в табличной форме (табл. 15).

Таблица 15

Ключевые понятия ордерного понимания оргкультуры
(Элементы социопсихологического механизма культуры)

Ключевые типы субордеров социопсихологического ордера	Культура	Взаимодействие (управленческое)	Смысл
	«Семья»	Родительская модель	Жизнь/Смерть
	«Армия»	Командирская модель	Сотрудничество/ Борьба
	«Церковь»	Пастырская	Улучшение/ Ухудшение

Смыслы и, соответственно, взаимодействие и формирующаяся в результате культура рассматриваются на шкале «ответственность — безответственность» и на сотериологической оси «спасение — гибель».

Вышеизложенное позволяет очертить область возникновения, генерирования организационно-культурных проблем. Прежде всего такой областью является взаимодействие лидера и членов управленческой команды.

Если в одних случаях мы можем наблюдать культурально-гомогенное взаимодействие либо «родителей», либо «воинов/командиров», либо «пастырей», то в других случаях мы можем наблюдать попытки синтеза контрастирующих культурных «текстов» в виде различных функциональных типов личности лидера и членов его команды. Например, это может быть взаимодействие «командира» и «родителя», «пастыря» и «родителя», «командира» и «пастыря». Легко обнаружить, насколько различными могут быть базовые представления о том, к чему надо стремиться, чем можно пренебречь и по каким правилам следует действовать.

Значительной проблемой в российских организациях является спонтанный переход руководителя от одной модели взаимодействия к другой, что ухудшает состояние социопсихологического климата в организации в силу того обстоятельства, что персонал не успевает перестроить свои восприятия, ожидания и т. п. и воспринимает поведение руководителя как непоследовательное, полное крайностей и противоречий. Тем не менее в организационных культурах с отчетливой доминантой, «правила игры» более однозначны, поведение руководителя более прогнозируемо, и это помогает персоналу лучше ориентироваться в системе взаимодействий. Следует отметить, что в большинстве наблюдаемых нами случаев изменение модели взаимодействия руководителя обуславливалось не столько внутренними, сколько внешними причинами, ситуациями, возни-

кающими во внешнем окружении организации. Однако это бывает неочевидно для персонала.

Другие области возникновения организационно-культурных проблем, которые следует назвать в перечне основных, это личность лидера и личности членов управленческой команды.

ВЫВОДЫ

1. Ордерная методология социально-психологических исследований организационной культуры представляет собой уровневую систему методологических принципов и моделей, центрированных на концептах порядка и этики и связях между ними.

2. Ордерный подход ориентирован на решение этической задачи, сформулированной в рамках философии постмодерна, состоящий в необходимости преодоления разрыва между технологическими возможностями человечества и его нравственным состоянием.

3. На философском уровне ордерный подход опирается на методологические принципы постмодернизма и русской идеалистической философии («нравственной» философии).

4. В понимании феномена организационной культуры ордерная методология опирается на общенаучные и общегуманитарные подходы (системный, синергетический, семиотический, герменевтический, прозаик), социопсихологические и психологические теории (культурологический, культурно-исторический, когнитивный подходы, гуманистическая и аналитическая психология, психологическая теория отношений).

5. Ордерная методология изучения организационной культуры выделяет в качестве базовых следующие этико-детерминированные принципы:

1) принцип примата этического фактора в конституировании культуры и экономики;

2) принцип примата этического фактора в человеческой психике;

3) принцип этического прогресса как ведущего фактора духовно-культурного прогресса;

4) принцип этики как повседневной практики человека и глубинном механизме принятия решений;

5) принцип этического регулирования социального (управленческого) взаимодействия;

6) принцип компенсации несостоятельности этики как гаранта ответственного поведения религий;

7) принцип этического базиса социопсихологического порядка культуры в виде системы нравственных смыслов;

8) принцип порядка (ордера) как генерируемого этикой состояния постижимости реальности, поддающегося изменению.

6. Ордерный подход опирается на следующие этико-центрированные модели:

- этическую модель культуры А. Швейцера;
- этическую модель экономики П. Козловски;
- этическую модель человека в русской идеалистической философии.

7. Ордерный подход определяет организационную культуру как сложный социально-психологический порядок, конституируемый и регулируемый системой этических смыслов.

8. Ордерный подход является гуманитарным, ориентированным преимущественно на стандарты гуманистической психологии и качественные методы исследования. При этом он принципиально открыт для диалога с другими методологическими подходами и стандартами.

9. Руководствуясь методологическим принципом «неоархаики» и тезисом исторической психологии о том, что архаика (первобытность или дописменный период) является основой для реконструкции психогенеза и понимания глубин культурной психики, а архаический базис цивилизации суть синоним бессознательного, ордерная концепция организационной культуры переосмысливает симптоматику и устойчивые тенденции социопсихологического порядка современных организационных культур при помощи данных археологии, антропологии и исторической психологии.

10. Анализ исторических данных позволяет утверждать, что все многообразие существующих видов человеческой деятельности сводимо к трем базовым видам деятельности архаичного человека. Это — воспроизводство (биологическое и социальное), агрессия и магия («литургия» или священнослужение). Именно эти виды деятельности структурировали жизненный мир архаичного человека и оказали соответствующее влияние на формирование психики-социальности и культуры архаичного человека и архаичного сообщества.

11. Базовые функциональные виды деятельности архаичного человека стали основой формирования трех устойчивых базовых видов социокультурной практики, которые, в свою очередь, способствовали возникновению трех базовых типов социальной организации: деятельность «воспроизводство» формирует практику «брак» и социальную организацию «семья»; деятельность «агрессия» формирует практику «война» и социальную организацию «армия»; деятельность «литургия» формирует практику «религия» и социальную организацию «церковь».

12. Социальная практика, являясь культурной практикой, упорядочивала на принципах этики внешнею и внутреннюю реальность архаичного человека. Древнейшие социокультурные практики явились и способом, и процессом, и результатом упорядочивания реальности,

и в конечном счете — социопсихологическим механизмом формирования и развития культуры.

13. Функциональные виды деятельности, конституирующие «жизненный порядок» архаичного человека, принимают участие в формировании устойчивого психического склада как общности, так и индивида, становясь затем составными частями культуры группы и индивида.

14. Усложнение социальной организации приводит к возникновению специализации на уровне функционального вида деятельности, на уровне социальной практики и самой социальной организации. Это, в свою очередь, влечет за собой психокультурную специализацию индивида (в частности, на уровне выделившихся в эпоху позднего палеолита лидеров первобытных общностей).

15. Соответственно, выделяются три основных типа личности лидера (на уровне метафорических моделей): лидер-«родитель», лидер-«воин/командир» и лидер-«пастырь», отражающие функциональную трехаспектность человеческой психики. При этом состояние первоначальной слитности, непроявленности всех трех способностей обозначается понятием «синкретизм», а тип личности лидера, соответствующего данному описанию, обозначается как «синкрет». Доминирование какого-либо из трех аспектов позволяет использовать для обозначения типа личности лидера понятие «родитель», «командир» или «пастырь». Уровень интегрированности всех трех уже развитых аспектов позволяет использовать для обозначения типа личности лидера понятие «синтет».

16. Выделяются три модели управленческого взаимодействия, инициируемое лидером. Это «родительская», «командирская» и «пастырская» модели управленческого взаимодействия.

17. Модель управленческого взаимодействия выполняется по соответствующей психосоциокультурной программе («психопрограмме»), в структуре которой ключевую роль играет смысловая система лидера. Она включает в себя базовые этические (инвариантные) смыслы и функциональные. Базовые этические смыслы (смерть — жизнь, борьба — сотрудничество, ухудшение — улучшение, безответственность — ответственность) являются смысловой системой координат личности лидера, ориентирующей его «в пространстве и времени» целого. Базовые этические смыслы располагаются на сотериологической оси (гибель — спасение) имеют два уровня — биологический и культурный и регулируют отношения в системе «целое—часть».

18. Функциональные смыслы есть преломление базовых этических смыслов для уровня практического существования личности и группы. Функциональная смысловая подсистема лидера конституируется тремя вопросами и ответами на них: а) в чем смысл существования организационного целого («семьи», «армии», «церкви»);

в чем смысл жизни конкретного лидера («родителя», «командира», «пастыря»); в) вопрос о критериях «хорошего» и «плохого» (для организации и ее лидера) как основы этической программы.

19. Основой принятия решений и последующего поведения являются осознанные или неосознанные представления о «добре» («правильном») и «зле» («неправильном»).

20. В структуру модели управленческого взаимодействия помимо системы этических смыслов (базовых и функциональных) входят: а) базовые ценностные основания поведения (предписания социума); б) инструментальные ценностные основания поведения («правильные» последовательности действий, т. е. алгоритмы, имеющие статус ценностей).

21. Каждая модель управленческого взаимодействия выполняется по своему алгоритму. При этом «пастырская» модель представляет собой синтез средств «родительской» и «командирской» моделей.

22. Базовые этические смыслы соотносятся в качестве доминант с моделями управленческого взаимодействия. Определяя «смысл жизни» лидера как заботу об определенном состоянии своей общности, можно выделить три типа «заботы» лидера («о семье», «о победе», «о праведной жизни»). Эти типы заботы соотносимы с концепцией «заботы о себе» М. Фуко (об этом — далее).

23. Функциональные этические смыслы «родителя», «командира» и «пастыря» — двuasпектны. Первый аспект «смысла жизни» отражает процессную сторону жизнедеятельности, а второй — результирующую сторону. Функциональные этические смыслы устанавливают критерии оценки действий по шкале «хорошо–плохо», благодаря чему смысл жизни раскрывается как «забота о хорошем».

24. Оценка осуществляется на основе установленного этического содержания критериев «хорошо» и «плохо». Психологическая связь между участниками взаимодействия строится как обмен воздействиями: если человек делает «хорошо», то получает со стороны другого положительное воздействие, если «плохо» — то отрицательное. Отношения формируются и развиваются как результат принятия или неприятия воздействий.

25. Модели управленческого взаимодействия порождают (генерируют) определенные типы управленческих команд и организационной культуры.

«Родительская» модель управленческого взаимодействия оформляется в метафорический тип управленческой команды «совет старейшин» (или «супружество») и формирует организационную культуру типа «семья».

«Командирская» модель управленческого взаимодействия оформляется в метафорический тип управленческой команды «штаб» и генерирует организационную культуру типа «армия».

«Пастырская» модель управленческого взаимодействия оформляется в метафорический тип управленческой команды «синод» и формирует организационную культуру типа «церковь».

26. Модель управленческого взаимодействия задает тип организационной культуры за счет действия социально-психологического механизма культуры (культура — социальное — взаимодействие — отношения — избирательная психологическая связь — потребности — восприятие (оценка, убеждения) — смысл). Определенный тип лидера является носителем определенного функционального смысла жизни («заботы»). Этот смысл оформляется в убеждения, доступные сознанию лидера. Принятые убеждения прямо влияют на оценку воспринимаемых ситуаций и человеческих действий. Из набора возможных потребностей оценка «дает разрешение» тем, которые соответствуют убеждениям. Подкрепленная, актуализированная и активированная оценкой — убеждением потребность обусловливает установление избирательной психологической связи в виде обмена положительными воздействиями. Положительные воздействия способствуют поддержанию, развитию и укреплению отношений и формированию стремления к совместной деятельности (взаимодействию). Взаимодействие развивает определенный тип социальности и по мере осознания ценностей складывающейся общности определяются ее границы, ее своеобразие и ее статус «культуры». На сотериологической оси данная культура может располагаться ближе к полюсу «спасение» или «гибель», что позволяет прогнозировать ее (культуры) перспективы.

27. Организационная культура как этикодетерминированный сложный социально-психологический порядок имеет «нормальную» структуру, заданную наличием всех трех основных «порядков» — «семейного», «армейского», «церковного». Все вместе они образуют социопсихологический ордер. Каждый из них по отдельности имеет статус субордера. Неразвитый социопсихологический ордер, при котором все три субордера находятся в слитном, недифференцированном состоянии, определяется как синкретический субордер или синкретический этап формирования оргкультуры. Высокоразвитый ордер, при котором все три субордера находятся в развитом, гармоничном и сбалансированном состоянии, определяется как синтетический субордер или синтетический этап развития оргкультуры.

28. Соответственно, ордерная типология личности лидера выделяет три базовых типа личности лидера («родитель», «командир», «пастырь») и два дополнительных — «синкрет» (характеризуется слитностью всех трех функциональных способностей личности, находящихся в неразвитом состоянии) и «синтет» (характеризуется развитостью, согласованностью и осознанностью всех трех функциональных способностей личности лидера).

29. Выделяются смешанные типы субордеров («семья» + «армия» с доминантой как на первом субордере, так и на втором, «армия» + «церковь», «церковь» + «семья»), а также смешанные типы личности лидера («родитель» + «командир», «командир» + «пастырь», «пастырь» + «родитель»). Доминация той или иной функции в диаде задает выраженное своеобразие модели управленческого взаимодействия).

30. Личность лидера является ключом к решению задачи формирования и изменения организационной культуры. Изменение происходит по принципу: внутренний порядок определяет внешний порядок.

31. Модель личности лидера включает в себя:

а) представление о функциональной трехаспектности психики лидера, обусловленной функциональными видами деятельности архаичного человека;

б) представление о пяти типах личности лидера («синкрет», «родитель», «командир», «пастырь», «синтет»);

в) представление о психологической структуре профессиональной деятельности управленца («менеджера»), описанное моделью сотериологического круга (внимание, воля, вера, видение, время, власть, внутренний сотер).

32. Изменение организационной культуры означает: 1) оценку степени и характера развитости составляющих ее субордеров (диагностика); 2) разработку и реализацию программы развития этих составляющих на всех трех уровнях: а) личность лидера; б) управленческая команда; в) организация (коррекция).

33. Областями генерирования организационно-культурных проблем являются: а) взаимодействие лидера и управленческой команды, б) личность лидера и личности членов управленческой команды.

РЕЗЮМЕ

Ордерная концепция организационной культуры формируется в рамках системы методологических подходов и принципов, центральной частью которой является собственно ордерная методология изучения организационной культуры, центрированная на понятиях порядка и этики.

Ордерная концепция организационной культуры, фокусируясь на социопсихологическом содержании феномена, является тем не менее междисциплинарным продуктом, использующим в своих построениях данные целого ряда различных областей знания — от широкого круга психологических и социопсихологических концепций до подходов и данных таких наук, как антропология, теория организаций, менеджмент, культурология, социология, философия и др.

Основными структурными частями ордерной концепции организационной культуры являются:

1) ордерная методология научного исследования, включающая в себя этическую модель культуры, этическую модель экономики, этическую модель человека;

2) модель этических смыслов (базовых и функциональных), задающих «программу» управленческого взаимодействия;

3) модель базовых функциональных видов деятельности (воспроизводство, агрессия, литургия);

4) метафорическая модель базовых функциональных типов личности лидера («родитель», «командир», «пастырь»);

5) модель базовых типов социальной организации (семья, армия, церковь);

6) метафорическая модель базовых типов (моделей) управленческого взаимодействия («родительская», «командирская», «пастырская»);

7) метафорические модели базовых типов управленческих команд («совет старейшин», «штаб», «синод»);

8) метафорические модели базовых типов организационной культуры («семья», «армия», «церковь»);

9) представление о «нормальной» структуре социопсихологического ордера, включающего в себя три базовых составляющих (субордера) и два дополнительных типа субордера, — синкретический и синтетический;

10) представление о «нормальной» структуре «внутреннего порядка» личности лидера, включающего в себя все три функциональных аспекта, два дополнительных состояния / типа — синкрет и синтет, а также модели психологической структуры управленческой деятельности («сотериологический круг»);

11) представление о возможности изменять организационную культуру путем изменения ордерных параметров личности лидера.

Результатирующими моделями являются:

- ордерная модель личности лидера;
- ордерная модель управленческой команды;
- ордерная модель организационной культуры.

Глава 3 **«ВНУТРЕННИЙ» ОРДЕР** **И КОНЦЕПЦИЯ СОТЕРИНГА**

3.1. СОТЕРИНГ: ОБЩЕЕ ОПИСАНИЕ

Сотеринг — это часть ордерной концепции организационной культуры, в которой описываются теоретико-методологические основания и технология работы с внутренним порядком социопсихологического ордера на уровнях личности лидера и управленческой команды.

Ордерный подход исходит из предположения, что ключом к организационно-культурному порядку является личность лидера организации. Поэтому ордерная концепция и разработанные на ее базе технологии социопсихологического вмешательства наиболее адекватны для работы с организациями, соответствующими этому предположению, т. е. для работы с организациями, у которых есть лидер, обладающий властью и влиянием.

Жесткая связь между эффективностью лидера и эффективностью организации (или, в нашей терминологии, — влияние внутреннего порядка на внешний) определяет логику дальнейшего выстраивания ордерной концепции, которая усматривает решение проблемы организационной эффективности через работу по повышению личной эффективности лидера организации.

Сотеринг есть ордерная технология менеджерской терапии (или, в терминологии К.-Г. Юнга, психотерапия власти), рассматривающая внутренний порядок личности в качестве инструмента влияния на внешний порядок организации.

Термин «сотеринг» введен нами для обозначения ордерной психотерапевтической практики в 1997 г. [14]. В последующие годы был опубликован ряд работ, в которых обсуждались различные аспекты и проблемы сотеринга [15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22].

Слово «сотеринг» — соединение греческого *soter* (спаситель) и английского «ингового» окончания, акцентирующего внимание на процессе. В «Словаре Античности» [213] значение слова «сотер» раскрывается так: «...эпитет богов-избавителей: Аскления, Сабазия, Сараписа, Диоскуров, а также Зевса (после того, как он был отождествлен с Сабазием и Сараписом. “Сотером” называли и Митру, и Бога в греческом переводе Ветхого Завета. Затем слово “сотер” стало почетным титулом знатных граждан полиса, царей-диахов и римского императора. Культ властелина содержит идею о том, что царь является в мир, дабы спасти его. Новый Завет именует Сотером Иисуса Христа, ибо Он знаменует собой начало новой эры» [213. С. 539]. Разъяснение слов «сотериология» и «сотериологический» можно

найти в работах М. Элиаде «Сотериология (от греч. “спаситель”). В Ведах (пантсон Ригведы) — учение о духовном спасении, конечном освобождении» [286. С. 231]. В другой своей книге М. Элиаде поясняет: «Сотериологический (греч. и лат. *soter* спаситель, избавитель) — спасательный, исцеляющий» [285. С. 134]. Таким образом, сотер — понятие по смыслу архетипическое, занимающее существенное место в мифологиях почти всех культур. Основной ряд понятий, интерпретирующих ключевое «спаситель», включает в себя «целителя», «исцелителя», «избавителя», «освободителя». При этом этот диапазон «объектов» спасения широк: от физических до духовных сущностей. Термин «сотеринг», соответственно, подчеркивает суть процесса работы лидера над собой: это — процесс самоспасения, самопомощи, самовосстановления, лежащий в основе помощи другим и «избавления» своей организации от внешних и внутренних опасностей.

Методологическим основанием сотеринга является система методологических принципов, которые стали базисом орденого подхода к изучению организационной культуры. Как нами было показано ранее [13], в частности, постмодернистская психотерапия может пониматься как центрированная на культурно-этической задаче и, следовательно, является адекватной базой для развития орденой технологии менеджерской терапии.

Философский уровень методологии сотеринга представлен эссенциальным постмодернизмом П. Козловски, в рамках которого выделяются следующие постмодерные принципы менеджерской терапии:

- 1) учет и обогащение культурного контекста взаимодействия с клиентом терапии;
- 2) ориентация на взаимосвязь и взаимопроникновение науки, экономики, искусства и религии;
- 3) поиск смысла и его символизация;
- 4) творческая забота о себе;
- 5) выстраивание этических оснований жизни и деятельности [105].

Другой значимой теоретической основой развития сотеринга является концепция «заботы о себе» М. Фуко [258].

Базовым психологическим подходом, на который опираются многие решения в сотеринге, является аналитическая психология К.-Г. Юнга.

Для осмысления элементов модели сотериологического круга используется широкий круг исследований в области психологии внимания, психологии воли, психологии веры, психологии времени и психологии власти, а также работы, связанные с философскими и психологическими аспектами видения [74; 83; 61; 103; 59; 255 и др.].

Важное место занимают в сотеринге психологические проблемы лидерства, для обсуждения которых используются некоторые идеи акмеологии и психологии развития [287].

Уровень конкретных методик работы с проблемными состояниями представлен широким спектром психотехник из различных терапевтических практик. Среди них позитивная психотерапия Н. Пезешкиана, нейролингвистическое программирование, эриксоновский гипноз, телесно ориентированная терапия и др. Базовым инструментарием является психосинтетический (Р. Ассаджоли).

Для работы со временем помимо психологических техник применяются также «рациональные» системы (тайм-менеджмент).

Сотеринг свободно обращается к психотехникам и объяснительным моделям из различных культурных и духовно-религиозных практик, к материалам художественной культуры и искусства.

Собственные методы сотеринга формируются на базе синтеза различных подходов и исходя из специфики стоящей задачи, а также особенностей личности или группы.

Сотеринг выполняется в режимах индивидуального и группового тренингов, в основе которых лежит собственная теоретическая модель сотериологического круга.

3.2. КОНЦЕПЦИЯ «ЗАБОТЫ О СЕБЕ» М. ФУКО

Тема культуры охватывает все системные уровни организации — собственно организацию (организационная культура), управленческую команду (культура команды) и личность лидера организации. Этот исходный уровень культуры — личностный — может быть обозначен в терминах М. Фуко как «культура себя» [259].

«Культура себя», по Фуко, — это культура, «в которой были усилены и переоценены внутренние связи с самим собой и повышена значимость отношения к себе» [259. С. 51]. Центральной концепцией, раскрывающей смысл и суть «культуры себя», является концепция «заботы о себе» (*epimeleia/cura sui*) [258. С. 284] или принцип «заботы о себе», которому подчинено искусство существования в различных своих формах [259. С. 51].

М. Фуко указывает на тот факт, что «забота о себе» является «весьма древним мотивом греческой культуры» [259. С. 51], а также философским принципом, преобладающим в эллинистическом и римском образе мысли [258. С. 284]. Выделяются три фазы развития понятия *epimeleia*: 1) сократовско-платоновская (появление понятия *epimeleia* в философии); 2) золотой век «заботы о себе» и культуры своего «я» (II и I вв. до н. э.); 3) переход от философской языческой аскезы к христианскому аскетизму (IV и V вв. н. э.).

Хотя, по мнению М. Фуко, идея «заботы о себе» просуществовала лишь до воцарения христианства, тем не менее в христианстве эта идея обнаруживает себя вновь: в александрийской духовной традиции в виде концепции заботы у Филона и Плотина, а также в виде христианской аскезы Григория Нисского.

М. Фуко фиксирует некую парадоксальную ситуацию, сложившуюся вокруг идеи «заботы о себе»: с одной стороны, сложилось устойчивое мнение о том, что заботиться о себе — значит проявлять эгоизм, уходить в себя, но, с другой стороны, именно забота о себе в течение многих веков являлась основополагающим принципом самых строгих моральных систем Запада (например, эпикурейской морали, кинической и др.).

Ставя во главу угла всякой работы над собой постижение Истины, М. Фуко отмечает, что имея выбор способа движения к Истине, западная философия в лице картезианства предпочла самопознание заботе о себе. Между тем самопознание следует рассматривать как частный случай заботы о себе.

Прежде чем дать содержательную характеристику концепции «заботы о себе», обратимся и к значимому для нас вопросу о субъекте этой заботы.

М. Фуко пишет, что искусство жить под знаком заботы о себе в два первых века императорской эпохи реально затронуло относительно небольшие социальные группы носителей культуры себя, а именно тех, для которых эта идеология и практика «могла иметь определенный смысл и сохранять актуальность» [259. С. 53].

В другом тексте М. Фуко уточняет: «Необходимость попечения, заботы о себе связана с осуществлением власти. ...Попечение о себе подразумевается и вытекает из стремления осуществлять политическую власть над другими людьми. Невозможно руководить другими, невозможно превратить свои привилегии в политическое воздействие на других, в рациональное действие, не проявляя заботы о самом себе. Забота о себе занимает промежуточное положение между политической привилегией и политическим действием; именно здесь возникает понятие *epimeleia*» [258. С. 288–289].

Эта тема развивается и в «Заботе о себе» [259]: античная политическая мысль рассматривала добродетель правителя как условие хорошего правления и благополучия сообщества граждан. Кроме того, «...в соответствии с требованиями сложного искусства правления правитель среди множества ловушек должен руководствоваться своим собственным разумом — только умея управлять собой, он сможет надлежащим образом править другими. У человека, соблюдающего закон и приверженного справедливости, — говорит Дион Христомос, — более храброго, чем простой наемник, более прилежного в работе, нежели те, кто трудится по принуждению, отвергающего всякие излишества и роскошь (очевидно, речь здесь идет о добродетелях, присущих всем людям, но в высшей степени развитых для того, чтобы приобрести право начальствовать над другими), — у такого человека есть свой *daimon*, который благоволит не только ему самому, но и окружающим. Разумность правления над другими сообразна разумности правления над собой. Именно это

утверждает Плутарх в трактате “К несведущему государю”: мы не сможем научиться управлять, если нами самими не управляли. Кто же тогда должен руководить правителем? Несомненно, закон, но не столько писанный закон, сколько разум, *logos*, который живет в душе правителя и никогда не должен его покидать» [259. С. 101].

Существовал «общий принцип правления: правитель должен прежде всего заниматься собой, руководить своей собственной душой, устанавливая свой собственный *ethos*» [259. С. 101].

В качестве примера реализации этого принципа М. Фуко приводит характеристику императора Антонина Пия, данную Марком Аврелием в его знаменитой книге, а также сформулированные Эпиктетом правила отношений между правящими и управляемыми.

Общая идея такой работы правителя над собой заключается в обретении некоей этико-психологической независимости от своего социального статуса и умение выполнять свою властную, управленческую функцию на базе некоего установленного в ходе этической работы над собой отношения к самому себе.

Другой принцип подхода к деятельности правителя гласит: «то, что ты есть, — это не занимаемый тобой пост, не обязанности, которые ты исполняешь, не место, на котором ты оказался выше или ниже прочих. То, что ты есть, и, следовательно, то, о чем тебе надлежит заботиться как о своей конечной цели, — это принцип, уникальный по своему проявлению в каждом человеке, универсальный по форме, которую он принимает во всем человечестве, и коллективный по устанавливаемой им общности, выступающий как связь между индивидуумами. Таков, по крайней мере для стоиков, человеческий разум, — божественное начало, присущее в нас» [259. С. 106].

М. Фуко полагает, что концепция «заботы о себе» являлась культурно-исторической попыткой «выработать этику, которая бы позволила человеку устанавливать себя в качестве морального субъекта своей собственной социальной, гражданской и политической активности...» [259. С. 107].

Краеугольным камнем этой этики (этики самообладания) является принцип господства над собой [259. С. 107]. Что касается «этики самообладания» (или обладания собой), то ее основная тема — это такое отношение человека к себе, которое, в частности, может быть описано «в формулах юридической модели владения: человек “принадлежит себе”, он “свой собственный”, “полновластный повелитель самого себя”, зависит только от себя, распоряжается самим собой, имеет в своем лице власть, ничем не ограниченную и не подверженную угрозе...» [259. С. 74]. В результате «...тот, кому удалось, наконец, подступить к себе, становится для себя объектом удовольствия, и не просто доволен себе в своих пределах, но и “довольствуется” собой и “радует” себя» [259. С. 75].

Таким образом, концепция «заботы о себе» изначально была адресована людям — обладателям власти и была призвана организовать правильную работу над собой, управление собою, являющиеся условием «правильного» управления другими людьми.

Три следующих вопроса, которые мы рассмотрим, это аргумент для обоснования необходимости «заботиться о себе», четыре аспекта концепции «заботы о себе» и содержание деятельности по «заботе о себе».

М. Фуко называет две причины, по которым следует проявлять заботу о себе: а) забота о себе является условием доступа к философской жизни и б) забота о себе как принцип является основой рационального поведения в любой форме активной жизни, стремящейся отвечать принципу духовной рациональности [258. С. 284].

Далее М. Фуко выделяет в концепции *epimeleia* четыре основных аспекта:

1) аспект отношения, «своеобразной манеры смотреть на мир, действовать, вступать в отношения с другими людьми. *Epimeleia* — это все: некое отношение к самому себе, к другим, ко всему на свете»;

2) аспект внимания, взгляда. «Забота о себе подразумевает переключение взгляда, перенесение его с внешнего, окружающего мира, с других и т. д. на самого себя. Забота о себе предполагает своего рода наблюдение за тем, что ты думаешь и что происходит внутри твоей мысли»;

3) аспект образа действий. Это то действие, которым субъект «проявляет заботу о самом себе, изменяет, очищает, преобразует (*transforme*) и преобразует (*transforme*) себя. Для достижения этого результата необходима совокупность практических навыков, приобретаемых путем большого количества упражнений... К ним относятся: техника медитации, техника запоминания прошлого, техника изучения сознания, техника контроля за любыми представлениями по мере их проявления в сознании»;

4) аспект закона. «Понятие *epimeleia* содержит свод законов, определяющих способ существования субъекта, его отношение к окружающему, определенные формы рефлексии...» [258. С. 285].

Содержание деятельности по заботе о себе М. Фуко рассматривает в «Заботе о себе», где выделяет пять основных направлений в этой практике:

1) «забота о себе есть в первую очередь совершенствование своей души при помощи разума» (Апулей) [259. С. 53]. Занятия философией являются главным способом заботы о своей душе и обеспечения душевного здоровья. Фуко называет имена Сенеки, Марка Аврелия, Эпиктета, Плиния, Эпикура и других, уделявших большое внимание теме заботы о себе, о своей душе [203, 148, 291, 176, 292];

2) *epimeleia* — это комплекс конкретных дел. Данный термин приняли для обозначения забот домовладельца, задач правителя,

пекущегося о подданных, ухода за больными и ранеными, долга перед богами или умершими. «Если же речь шла о “себе”, то и в этом случае *epimeleia* предполагала весьма тяжелый труд» [259. С. 58]. В число конкретных дел по заботе о себе входили «...и уход за телом, и режим, помогающий поддерживать здоровье, и постоянные физические упражнения, и по возможности умеренное удовлетворение потребностей. Здесь и размышления, и чтение, и составление выписок из книг или записей бесед, к которым стоит возвращаться, и припоминание истин, хорошо известных, но требующих более глубокого осмысления. <...> Сюда же относятся беседы с наперсником, с друзьями, с учителем или руководителем; прибавьте к этому переписку, где сообщают о состоянии духа, просят советов, дают их нуждающимся...» [259. С. 59–60]. М. Фуко делает вывод, что забота о себе не столько упражнения в одиночестве, но, по сути, социальная практика, которая интенсифицирует социальные отношения [259. С. 60–61];

3) забота о себе тесно связана с медицинской мыслью и практикой. И философии, и медицине «присуща общая терминологическая игра, в центр которой поставлено понятие патос, равно приложимое и к страсти, и к болезни, к расстройствам плоти и к произвольным движениям души; в обоих случаях оно относится к состоянию пассивности, которое в теле принимает форму заболевания, нарушающего равновесие жидкостей — “гуморов”, или качеств, а в душе — форму движения, способного увлечь ее вопреки ей самой» [259. С. 62]. Для терапии души применима та же шкала степеней развития болезни, что и для тела: болезненность — недомогание — недуг — немочь — порок. Отмечается способность к взаимопереходу психических и физических расстройств, поэтому для лечения души важным считалось заботиться о теле (отказ от излишеств и злоупотреблений, строгое соблюдение режима и т. п.);

4) забота о себе проявляется и в деятельности по познанию себя. В искусстве самопознания применяется несколько основных методов:

а) «процедуры испытания» («испытания, которым сам себя подвергаешь, — это не просто ряд последовательных стадий самоограничения, но способ измерить и утвердить меру доступной тебе независимости от всего, что нельзя счесть незаменимым и необходимым» [259. С. 67]);

б) практика самоанализа («рассуждение о делах»). Это — подготовка к делам предстоящего дня и вечернее подведение итогов прошедшего дня. Речь идет не столько о перечне выполненных дел, сколько об «отчете души» («От какого недуга ты сегодня излечился? Против какого порока устоял? В чем стал лучше?» [259. С. 70];

в) «работа мысли над собой». Речь идет о постоянном анализе возникающих в сознании представлений. «Неизменно блюсти свои пред-

ставления, проверять их признаки, подобно тому, как пробируют золото, — нечто совсем иное, нежели вопрошание об источниках идеи, свойственное христианской духовности: это не попытка выявить скрытый смысл явленного представления, но оценка соотношения между собой и представленным, необходимая затем, чтобы принять для себя только то, что зависит лишь от свободно-го и разумного выбора субъекта» [259. С. 73];

5) общая цель всех практик заботы о себе (забота о душе при помощи философии, индивидуальных и социальных практик, медицинских метафор, познания себя) определяются единым ключевым принципом обращения к себе: *epistrophe eis heauton* [259. С. 73]: «за текущими делами следует постоянно помнить о главной своей цели, стремиться к себе, искать себя и соотноситься с собой» [259. С. 73].

М. Фуко отмечает, что критерием успеха такой работы над собой выступает умение индивидуума властвовать над собой [259. С. 76–77].

В «Герменевтике субъекта» [258] М. Фуко подчеркивает зависимость между заботой о себе и заботой о других, ссылаясь на Платона: «Я обязан проявлять заботу о самом себе с тем, чтобы стать способным управлять другими людьми и полисом (городом — государством); следовательно, забота о себе должна превратиться в искусство, *techné*, умение, которое позволило бы одному человеку руководить другими» [258. С. 289]. При этом «забота о себе равнозначна заботе о своей душе: я есмь моя душа» [258. С. 289]. Душа является субъектом действия и «движет телом» [258. С. 290].

Забота о себе, по Фуко, своей целью имеет самореализацию индивидуума. «Искусство жить и искусство быть самим собой все более отчетливо идентифицируются [258. С. 298], — пишет Фуко, — и в результате «происходит подлинный расцвет культуры своего Я. Под культурой подразумевается некая сумма ценностей, расположенных в определенной последовательности и иерархически организованных. Эти ценности имеют универсальный характер, но вместе с тем доступны лишь некоторым; человек может их обрести, лишь жертвуя своей жизнью и следуя определенным правилам поведения. Способы и технические приемы для обретения этих ценностей также организованы в определенном порядке и образуют ту область знания, которая управляет и преобразует поведение человека» [258. С. 298–299].

Самореализация как цель заботы о себе не только развивается в определенный тип культуры, но и формируется как вид терапии, как акт врачевания. «Терапевты находятся в корреляции между уходом за человеком и уходом за его душой», — пишет М. Фуко. «Даже если мы согбенны, существуют различные средства, чтобы помочь нам “распрявиться”, исправиться, стать тем, чем мы должны были бы стать и чем мы никогда не были. Стать

вновь тем, чем человек никогда до этого не был, — это, я думаю, один из основных элементов, одна из главных тем самореализации» [258. С. 293].

Таким образом, забота о себе — это и форма культуры, и вид психотерапии, центрированные на задаче самореализации человека, обладающего властью. Оба понятия — и культура, и терапия — могут переводиться словом «забота». Общий смысл и культуры, и терапии — забота о самоосуществлении человека.

Забота о себе, считает М. Фуко, осуществляется в двух основных формах — в форме самопознания и в форме самоспасения. Рассмотрим обе формы более подробно.

3.3. САМОПОЗНАНИЕ КАК ФОРМА ЗАБОТЫ О СЕБЕ И ПОНЯТИЕ ОБРАЩЕНИЯ

М. Фуко пишет: «...Для того, чтобы проявить заботу о самом себе, нужно сначала себя познать» [258. С. 292]. Познать самого себя значит познать божественное начало в самом себе, и только отношение к себе и к божественному, по Платону, открывает доступ к истине. «Движение самопознания ведет к мудрости. Начиная с момента, когда душа овладевает мудростью, она сумеет отличить истинное от ложного: она будет знать, как следует себя вести, и, таким образом, она станет способной управлять. «Забота о себе» и «забота о справедливости» — одно и то же по сути» [258. С. 292].

М. Фуко полагает, что существуют две основные модели, объясняющие «отношения» между заботой о себе и самопознанием: платоновская и христианская. Обе этих модели содержательно «покрывают» собой третью модель — эллинистическую. Основные различия между этими моделями таковы:

1) модель Платона приравнивает заботу о себе к самопознанию (это «модель воспоминания, в которой объединяются и сливаются в едином душевном порыве самопознание и познание истины, забота о себе и возврат к бытию» [258. С. 307];

2) христианская модель описывает движение от истинности текста к самопознанию, интерпретацию метода толкования текста как способа самопознания и понимание самоотречения как цели;

3) эллинистическая модель интерпретирует «Я» как цель, которую нужно достичь и не уравнивает самопознание и «заботу о себе».

М. Фуко уделяет внимание тому различию, которое существует в позициях Платона и стоиков по вопросу самопознания. Для Платона познать самого себя — значит совершить *epistrophē* (отвернуться от внешнего, обратиться к самому себе, осуществить акт воспоминания, вернуться к своей онтологической родине). Стоики преобразовали *epistrophē* в обращение. «...Обращение подразу-

мевают, скорее, освобождение от всего, что делает нас зависимыми, над чем мы не властны, нежели освобождение от тела как неподвижного центра замкнутого и полного отношения себя к себе. Роль познания перестает быть столь решающей и основополагающей. Большое значение приобретают практика, аскеза, упражнения» [258. С. 301]. Понятие «обращение» позднее переняли христиане и христианское обращение (*metanoia*) это уже: «а) внезапное изменение как единственное событие (потрясение как разрыв); б) переход от одного состояния к другому (переход от смерти к жизни как преображение); в) отказ Я от самого себя» [258. С. 301]. Таким образом, в отличие от христианской *metanoia*, обращение намечает самого себя в качестве цели и есть «...долгий, непрерывный процесс, и я бы скорее назвал его не транс-субъективацией, а автосубъективацией», — пишет Фуко и ставит вопрос о том, как связаны между собой изречение истины, управление собой и управление другими людьми [258. С. 301–302].

Характеризуя далее понятие обращения, М. Фуко выделяет в нем две основных составляющих — повернуться к себе и возвратиться к себе. «Речь действительно идет о некоем перемещении субъекта по отношению к самому себе. Субъект должен отправиться куда-то совершить что-то, что есть он сам. Перемещение, траектория, усилие, движение — все это должно содержаться в идее обращения к себе. <...> Эти два элемента — перемещение субъекта к самому себе и его возвращение к себе — часто воплощаются в метафоре мореплавания. Мысль о том, что необходимо проследовать определенным маршрутом к порту спасения, преодолевая опасности на своем пути, подразумевает наличие определенной техники, комплексных знаний — теоретических, практических и соответствующих каждой конкретной обстановке, — которыми обладает лоцман. К этому роду лоцманской службы можно отнести три вида техники: а) медицина (лечить), б) политическое руководство (управлять другими), в) руководство самим собой (управлять самим собой)» [258. С. 306].

М. Фуко подчеркивает тот факт, что возвращение к себе, попытки восстановить этику и эстетику своего «Я» — это повторяющаяся тема нашей культуры и что «анализ власти должен сводиться к этике субъекта, определяемой отношением его Я к самому себе» [258. С. 307].

Самопознание М. Фуко называет «преимущественной формой проявления заботы о себе» и характеризует три способа установления связи между заботой о себе и заботой о других (по Платону):

а) «Между заботой о себе и заботой о других существует связь финальности. Я проявляю заботу о себе, чтобы суметь заботиться о других»;

б) «...Существует связь взаимности, поскольку, проявляя заботу о себе, практикуя очищение катарсисом в платоновском смыс-

ле, я совершаю благо — как я того желаю — полису, во главе которого я нахожусь. Таким образом, если, проявляя заботу о себе, я обеспечиваю своим согражданам спасение и процветание, то это процветание возвращается ко мне, так как я буду пользоваться всеми благами в той мере, в какой я сам являюсь составной частью этого полиса. Следовательно, в спасении государства забота о себе обретает свое вознаграждение и свою гарантию. Человек находит свое спасение в той мере, в какой его находит государство, и в той мере, в какой государству позволили спастись, проявив заботу о себе»;

в) «... связь, которую можно определить как сопричастность сущности, поскольку, лишь проявляя заботу о себе, испытывая очищение катарсисом, душа открывает то, что она есть и что она знает, или, точнее, чему она следует. Таким образом, она открывает одновременно свою суть и свое знание. Она открывает то, что она есть и что она созерцала в форме памяти. Таким путем она может возвыситься до созерцания истин, позволяющих воссоздать со всей справедливостью государственный порядок» [258. С. 297].

Как мы видим, здесь появляется понятие спасения, занимающее важное место в концепции заботы о себе.

3.4. САМОСПАСЕНИЕ КАК ФОРМА ЗАБОТЫ О СЕБЕ И ПРОБЛЕМА ДУХОВНОСТИ

Спасение характеризуется как «крупная трансгисторическая категория» [258. С. 294]. М. Фуко выделяет пять основных значений глагола «спасать»:

1) «человек, который спасается, это тот, кто находится в состоянии тревоги, сопротивления, самообладания и независимости по отношению к своему Я, что позволяет ему парировать все удары судьбы» [258. С. 299];

2) «... “спасти” — значит избежать угрожающего принуждения и быть восстановленным в своих правах, вновь обрести свою свободу и подлинность» [258. С. 299];

3) «спасти себя — значит поддерживать себя в стабильном состоянии, которое ничто не в силах нарушить, какие бы события не происходили вокруг» [258. С. 299];

4) «...спасти означает: обрести те блага, которых человек не имел в начале пути, извлечь выгоду, воспользоваться своего рода услугой, которую он оказывает сам себе» [258. С. 299];

5) «спасти — значит обеспечить себе счастье, спокойствие, невозмутимость» [258. С. 299].

М. Фуко пишет, что спасение себя — это деятельность, которая осуществляется субъектом в течение всей его жизни и исполнителем которой является он один. Результатом самоспасения является

то, что «человек становится недоступен несчастью, тревоге, всему тому, что может проникнуть в душу из-за всякого рода случайностей, событий внешнего мира и т. д. И, достигнув конечной цели, объекта спасения, человек не нуждается более ни в ком и ни в чем» [258. С. 300].

Свое вознаграждение деятельность по спасению себя получает в двух основных формах: форме атараксии (отсутствия волнения) и форме автаркии (самодостаточности).

Спасение себя осуществляется для обретения себя. Оно «обеспечивает принятие самого себя, слияние со своим Я, которое не роторжимо во времени и осуществляется в ходе всей жизни благодаря работе над самим собой» [258. С. 300].

Выделяются и три «технических» аспекта в понятии спасения:

«1. Спасение позволяет перейти от смерти к жизни и т. д. Это бинарная система: спасение находится между жизнью и смертью, между смертностью и бессмертием; это переход от зла к добру, из мира этого в мир иной. Спасение — это орудие перехода.

2. Спасение связано с драматичностью исторического или мета-исторического события, с временностью и вечностью.

3. Спасение — это сложная операция; спасение себя осуществляется при содействии другого. <...> Спасение выступает как цель философской практики и жизни» [258. С. 299].

Обсуждение темы спасения у М. Фуко можно найти в работе В.М. Розина [194]. В.М. Розин говорит о целой «философии спасения», которая решает сразу несколько задач: она дает осмысление человеческого бытия, она говорит о цели жизни каждого человека и о способах достижения этой цели. Отечественный философ и методолог интерпретирует понимание спасения у Фуко как обретение достойного образа жизни. «Достоинство жизни, по Фуко, в том, чтобы правильно мыслить, преодолевать социальную и историческую обусловленность, вносить посильный вклад в совместную жизнь людей, делать из себя своеобразное произведение искусств» [194. С. 111].

Работа над собой ведется посредством практик, конституирующих человека, его моральное поведение. Эти практики Фуко называет «техниками себя» — они «позволяют индивидам осуществлять — им самим — определенное число операций на своем теле, душе, мыслях и поведении, и при этом так, чтобы производить в себе некоторую трансформацию, изменение и достигать определенного состояния совершенства, счастья, чистоты, сверхъестественной силы» [194. С. 109–110], — цитирует Фуко В.М. Розин.

Практическую же деятельность, посредством которой субъект осуществляет в себе преобразования (с целью стать способным к постижению истины, или стать доступным истине), М. Фуко называет духовностью. Обратимся к словам самого Фуко: «...духовнос-

тью можно назвать тот поиск, ту практическую деятельность, тот опыт, посредством которых субъект осуществляет в самом себе преобразования, необходимые для постижения истины. <...> Духовностью можно будет назвать совокупность этих поисков, практических навыков и опыта, которыми должны быть очищение, аскеза, отречение, обращение взгляда внутрь самого себя, изменение бытия, представляющие — не для сознания, а для самого субъекта, для его бытия — ту цену, которую он должен заплатить за постижение истины» [258. С. 286].

Если ранее мы определяли духовность через этику, то теперь фокусировка осуществляется на истине. Быть духовным означает быть в поиске истине и/или постичь истину.

Но что такое истина? М. Фуко отвечает: «Истина — это то, что озаряет субъект, что дает ему душевный покой. <...> В самой истине, в ее познании заключается нечто, что позволяет осуществляется самому субъекту, что реализует само его бытие» [258. С. 287]. В этом смысле забота о себе есть духовная практика с целью обретения индивидуумом истины, некоего внутреннего света, гармонии и порядка.

М. Фуко дает и три характеристики духовности:

«1. Обладание истиной не является неотъемлемым правом субъекта. Чтобы ее познать, он должен сам обратиться в нечто иное. Его бытие поставлено на карту: ценой постижения истины является обращение субъекта.

2. Истина не может существовать без обращения или преобразования субъекта. Это преобразование осуществляется: а) движением любви, посредством которого субъект утрачивает свой статус; б) его работой над самим собой, что должно позволить ему обрести способность постигать истину: движение аскезы.

3. Результатом постижения истины является ее возвращение к субъекту. Истина — это то, что озаряет субъект» [258. С. 287].

Таким образом, истина, приобщенность к ней имеют свою цену и эта цена — «обращение», превращение, изменение человека. Это преобразование может быть достигнуто двумя способами: человека может изменить, преобразовать любовь, либо работа над собой посредством аскезы. В результате обретения истины человек обретает себя, возвращается к себе. Сам переход от состояния «неистинного» к состоянию «истинного» существования есть духовный путь заботы о себе и, следовательно, — путь самоспасения. Самоспасение же является условием возможности спасения другого/других.

Если самоспасение состоит в самореализации (цель заботы о себе), то что из себя представляет другой полюс сотериологической оси? В чем заключается духовная гибель? По Фуко, самореализации противостоит *stultitia* (глупость, неразумность, невежество). Невеже-

ство есть состояние нездоровья, худшее из состояний человека. Можно выделить две главных составляющих, два «симптома» невежества:

«1. Открытость влияниям извне, абсолютно некритическое восприятие представлений. Это означает смешение объективного содержания представлений с ощущениями и всякого рода субъективными элементами.

2. *Stultus* — это тот, кто разбросан во времени, кто позволяет себя увлечь, кто ничем не занимается, кто пускает свою жизнь на самотек, кто не направляет свою волю ни к какой цели. Жизнь его течет беспамятно и безвольно. Это тот, кто без конца меняет свою жизнь» [258. С. 294–295].

Причиной данного недуга М. Фуко называет расстройство воли, которую характеризует как «ограниченную, относительную, фрагментарную, изменчивую» [258. С. 295]. «Состояние *stultitia* характеризуется размыканием, несостыковкой воли и своего Я, их непринадлежностью друг другу. Выйти из этого состояния — значит поступить таким образом, чтобы возжелать своего Я, возжаждать самого себя, устремиться к себе как единственному объекту, который можно желать свободно, безусловно, всегда» [258. С. 295]. Условием перехода от состояния *stultitia* (невежество) к состоянию разумности (*sapientia*) является наличие и вмешательство другого, которого М. Фуко называет посредником. Таким образом, забота о себе предполагает присутствие другого, посредника. Для Фуко тем «другим», который необходим для самореализации, является философ, все больше и больше превращающийся в «жизненного советчика», консультирующего по всем наиболее значимым жизненным ситуациям. Фуко пишет: «Налицо стремление превратить самореализацию в определенный тип отношений между индивидами, представить ее как своего рода принцип, контроль за человеком со стороны других людей, формирование, развитие, установление для человека некоего отношения к самому себе, что найдет себе точку опоры, свое посредничество в другом человеке...» [258. С. 296]. Посредник, по Фуко, находится между человеком и его «Я». Он помогает вывести человека к своему собственному «Я», помогает обнаружить свою собственную природу и устремиться к ней как к своей цели.

Три типа умения (*techné*) применяются посредником по отношению к человеку:

«1. Наставление примером: пример великих людей и сила традиции формируют модель поведения.

2. Наставление знаниями: передача знаний, манеры поведения и принципов.

3. Наставление в трудности: мастерство выхода из трудной ситуации, сократовское *techné*» [258. С. 294].

Фуко также пишет, что переход от незнания к знанию всегда осуществляется посредством другого. И эта позиция созвучна концепции посредничества, развиваемой в рамках психологии развития Б.Д. Элькониним [287], где посредник организует переход от наличного бытия к идеальному, и где сам переход, суть обращение индивидуума есть его самотрансформация. Вновь обращаясь к образу Иисуса Христа, можно предположить, что на глазах у какой-то части человечества произошел этот акт самотрансформации, перехода от смерти к жизни (спасение), а в результате оказался запущен процесс самотрансформации определенной части человечества на принципах христианства, который длится вот уже более двух тысяч лет.

По всей видимости, отчасти для заботящегося о себе индивидуума, отчасти для его «другого» (посредника), формулируется «этическая проблема коммуникации». Подход к этой проблеме делается через обозначение связи между субъектом и истиной и ролью аскезы в установлении этой связи. Такая связь должна «позволить субъекту здраво рассуждать; это здоровое рассуждение должно было находиться у него под рукой с тем, чтобы в случае необходимости он мог бы обратиться к себе самому в качестве помощи. Следовательно, роль аскезы заключается в том, чтобы сделать субъект здравомыслящим, изрекающим истину» [258. С. 309].

Этика в коммуникации у Фуко — это вопрос правил передачи «здоровых рассуждений». Передача «здоровых рассуждений» рассматривается в диадах «учитель — ученик», «руководитель — подчиненный». Очевидно, проводится некоторая аналогия между этими диадами. Ученику, — пишет Фуко, — предписывается молчание, специальным образом организованное и включающее в себя некоторое количество знаков внимания, являющихся «техникой и этикой молчания, слушания, чтения и письма, которые также являются упражнениями по субъективации здравого рассуждения» [258. С. 309]. А вот учитель и руководитель, изрекающие «здоровые рассуждения», должны решить проблему говорения: что сказать, как сказать, согласно какому этическому принципу?

Этическим принципом говорения называется *paresia*. «Этимологически *paresia* значит “сказать все”. *Paresia* говорит все. *Paresia* означает не столько “сказать все”, сколько искренность, свободу, открытость, благодаря которым человек говорит то, что ему надо сказать ...» [258. С. 310]. То есть по сути, *paresia* есть свобода говорящего.

Уточняет понимание смысла *paresia* (искренняя речь) сравнение этого понятия с противопоставляющимися ему в Античности лесью (моральный противник) и риторикой (технический противник). «Льстец — это тот, кто мешает императору заботиться о себе

должным образом и делает его слабым как по отношению к самому себе, так и по отношению к другим. Лесть — это ложное, лживое рассуждение. В риторике важна не столько правда, сколько убеждение. *Paresia* передает истину напрямую, тогда как риторика, в лучшем случае, только косвенно» [258. С. 310].

Таким образом, существует этическое требование к речи — она должна быть правдивой. В том, что говорит человек, должно ощущаться его присутствие. Правда, заключенная в словах, должна подтверждаться на уровне поведения и в образе жизни. «Говорить то, что думаешь, думать то, что говоришь, вести себя так, чтобы слова не расходились с поступками, — это обещание, это своего рода добровольное обязательство лежит в основе действия. Учитель придерживается данного обязательства, и потому его речи выслушиваются» [258. С. 310]. Также дело обстоит и в случае с руководителем. Фуко называет «умение говорить искренне» основной формой речи руководителя. Такая речь равноценна обязательству сделать то, что произнесено. Умение приводить в состояние соответствия мысли, чувства, слова, действия является способом объединения человека с истиной, которая ему открылась и которую он формулирует. Такой способ коммуникации преодолевает «разбросанность», характерную для невежества и тем самым спасает от невежества.

3.5. СМЫСЛОВОЕ ПРОСТРАНСТВО КОНЦЕПЦИИ «ЗАБОТЫ О СЕБЕ» И СУЩНОСТЬ ДУХОВНОГО ЛИДЕРСТВА

Концепция «заботы о себе», являясь центральным элементом античной «культуры себя», своими средствами ставит и решает вопрос о взаимовлиянии «внешнего порядка» (полиса, государства) и «внутреннего порядка» (правителя, императора). Тем не менее и сама постановка такого вопроса, и ответ на него (да, взаимовлияние существует; да, изменение на уровне личности правителя приводит к изменению на уровне полиса/государства) совпадают с подходом, на который мы опираемся при разработке концепции и технологии изменения организационной культуры. Обращение к этой концепции позволяет нам уточнить смысловую систему координат, в которой разрабатывается решение вопроса о технологии управления культурными процессами в организации, а также реконструировать культурно-исторический контекст, в рамках которого осуществляется наша работа.

Таким образом, мы можем сделать принципиальное уточнение: в культурной системе организации можно выделить два базовых уровня — уровень организационной культуры и уровень «культуры себя» — лидера организации. Задача изменения организационной культуры решается путем решения задачи изменения «культуры

себя» личности лидера организации. Работа по изменению «культуры себя» является одновременно и индивидуальной, и социальной практикой, которая осуществляется при участии посредника (посредника между личностью и ее «Я»). Поскольку изменение «культуры себя» и ее развитие реализуется во взаимодействии с другими, то в рамках организации такой средой общения оказывается прежде всего управленческая команда и, соответственно, начатая лидером работа над собой естественным образом распространяется на управленческую команду.

В рамках данного параграфа представляется важным отметить прежде всего два обстоятельства: существование различия между понятиями «духовная практика» и «духовная традиция», а также существование, помимо греко-римской духовной традиции и духовной практики, «культуры себя» и заботы о себе других духовных традиций и практик.

Духовная традиция и духовная практика. Как мы помним, «забота о себе» прежде всего понималась как забота о своей душе и ее способности к самореализации, а следовательно, как духовная практика.

В работе С.С. Хоружего [265] автор указывает на неразрывную связь духовной традиции с духовной практикой и вместе с тем на необходимость более четкого определения как одного, так и другого понятия.

Духовные практики в широком сознании — это прежде всего «древние школы, где практикуются особые системы, методики психологических и физических упражнений, развивающие у человека некие необычные способности, опять-таки и физические, и психические, лежащие на грани сверхъестественного. Общеизвестны и популярны классические примеры: йога, тантра, практики китайских даосов... — но по сей день в России отнюдь не общеизвестно, что среди этих древних явлений находится и православное подвижничество, искусство исихастской аскезы, развиваемое с IV в.» [265. С. 8]. В трактовке отечественного философа «духовная практика есть антропологическая стратегия, включающая в себя следующие конститутивные элементы:

- духовная практика — энергийная и холистическая стратегия: в ней осуществляется направленная трансформация множества всех энергий человека, и в нее вовлекаются (уже тем самым) все уровни организации человеческого существа;
- духовная практика — стратегия последовательного ступенчатого продвижения к некоторому финальному состоянию, или точнее, режиму множества всех энергий, именуемому «*телосом*» данной практики;
- телос духовной практики имеет метаэмпирическую природу: он не принадлежит горизонту наличного бытия, и его достижение есть онтологическое трансцендирование, предпола-

- гающее актуальное изменение, претворение фундаментальных предикатов человеческого существования. В этом смысле духовная практика есть не только антропологическая, но также метаантропологическая стратегия;
- инобытийная природа телоса имплицитно требует необходимого наличия в составе духовной практики особого аппарата, или, более точно, цельного и строгого органа организации, истолкования и испытания опыта практики» [265. С. 9].

Как мы можем заметить из этого развернутого определения духовной практики, многие его элементы совпадают с характеристикой духовности как практической деятельности у М. Фуко.

«Духовной традицией» С.С. Хоружий называет то «сообщество, среду, лоно, что объемлет собой духовную практику человека и делает ее возможной» [265. С. 10]. Автор приводит пример исихастского органа, который, по его мнению, «показывает наглядно, что опыт духовной практики добывается, проверяется, толкуется посредством сложного и тонкого обустройства, множества антропологических, психологических, герменевтических процедур, методик, приемов, доброму долей еще и поныне не вошедших в орбиту научного знания. Ясно, что создание и хранение этого обустройства, этого органа может быть лишь делом общих преемственных усилий многих и многих: сиречь, делом некоторого сообщества, продолжающегося в поколениях, в истории. Такое сообщество реализует собой определенную необходимую среду, лоно, в котором единственно может осуществляться духовная практика, — хотя при этом сама практика как таковая есть сугубо “личное дело”, стратегия, избираемая и осуществляемая человеком в его личном существовании и, более того, требующая от человека предельной концентрации на его личном опыте» [265. С. 10].

Отсюда, по С.С. Хоружему, следует двухполюсная природа духовной практики, которая, с одной стороны, есть практика личная, но, с другой стороны, — она есть практика групповая и историческая, т. е. является частью духовной традиции.

Такое понимание сущности работы над собой актуализирует проблему духовной традиции, в русле которой (или которых) наши руководители организуют свою духовно-психологическую практику. Какой бы, или какими бы эти духовные традиции ни были, важно, чтобы они осознавались и изучались.

Духовная традиция есть механизм хранения и передачи некоторого фонда ценностей, установок и т. п. И как таковая она, полагает С.С. Хоружий, является своего рода нитью в целом сплетении множества традиций человеческого общества. Основными из них называются: а) религиозная традиция; б) культурная традиция; в) социальная традиция и г) народная традиция. Особенность духовной традиции в том, что «ее держание, хранение есть творчество» [265.

С. 14], она не может быть симитирована, изображена, скопирована. Она предполагает глубокую внутреннюю вовлеченность, «образцовость» человека. Важно указание на то, что именно духовная традиция ответственна за порождение особого типа идентичности: «Идентичность человека конституируется Иным ему, и только в духовной практике и духовной традиции Иного актуально выступает иноебытие — так что идентичность, которая порождается здесь, есть онтологическая идентичность... Эта идентичность обладает уникальным отличием: определяющее ее отношение Человек–Иное, будучи онтологическим отношением, таково, что человек репрезентируется в нем весь, всецело и как единое целое, “онтологическая точка”, и, соответственно, сама обретаемая идентичность охватывает человека в целом, в полноте его конституции, его существа. Все же прочие типы идентичности тем или иным образом участвуют человека (например, социальная идентичность охватывает человека лишь как социальное существо и т. п.)» [265. С. 17–18].

Таким образом, проблема обретения человеком целостности может решаться на базе формирования некой особой (духовной?) идентичности посредством вхождения в определенную духовную традицию.

С.С. Хоружий предупреждает, что духовная традиция вместе с духовной практикой являются «маргинальным феноменом в реальном существовании человеческого сообщества» [265. С. 18]. «...Любая духовная традиция в нашем смысле есть сообщество, охватывающее лишь очень узкий круг адептов и, как правило, устраняющееся из социальной активности и социальных механизмов, тяготеющее к сокрытому существованию» [265. С. 18].

Поэтому существует специальный механизм «вывода» опыта духовной практики за пределы круга адептов и организации влияния этого опыта в социум. Таким механизмом С.С. Хоружий считает «примыкающие стратегии», которые заимствуют, усваивают у «ведущих» их цели, ценности, задачи, установки, элементы организации и структуры. В результате делается следующий вывод: «...Для человека в историко-культурной реальности неущербная, целостная самореализация в полноте его конституции возможна, если культурная традиция обладает свойствами примыкающей стратегии по отношению к духовной традиции...» [265. С. 21]. Вместе с тем история изобилует примерами, когда культурная традиция разрывает связь с духовной традицией.

Таким образом, ответ на вопрос о духовной традиции для развития «культуры себя», например, российским менеджментом, корректируется: речь может идти скорее всего о формировании культурной традиции, которая будет примыкать к одной или нескольким (как в нашем случае) духовным традициям.

Так, в контексте методологического принципа исследования, предполагающего диалог между культурами Запада и Востока, мы не

можем не обратить внимания на духовные традиции и практики древнего и средневекового Китая, связанные с решением задачи изменения «внешнего порядка» посредством изменения «внутреннего порядка».

Духовная культура, культурно-психологическая традиция и культура психической деятельности в Китае. Обсуждению данной темы посвящена работа Н.В. Абаева «Чань-буддизм и культурно-психологические традиции в средневековом Китае» [1]. Важной характеристикой традиционной китайской культуры является ее отчетливое стремление к преодолению энтропийных тенденций, к максимальному упорядочиванию реальности, в том числе и «на микроскопическом уровне, на котором протекает внутренняя духовная жизнь человека» [1. С. 6]. «Интенсивная культуризация», «интенсивная культура» — понятия, применяющиеся для характеристики ранней китайской культуры, стремившейся внести «момент организации и управления во все явления и процессы» (Н.А. Абаев), включая психическую деятельность человека. В результате в рамках «метакультурной целостности» сформировалась вполне самостоятельная культура психической деятельности (психическая культура, психокультура), ставшая «одной из наиболее фундаментальных основ духовной культуры традиционного Китая...» [1. С. 9].

Свой заметный вклад в формирование культуры психической деятельности в древнем и средневековом Китае внесли конфуцианство, даосизм, буддизм и более всего чань-буддизм.

Н.В. Абаев дает два определения культуры психической деятельности:

1) «...культура психической деятельности — это определенная степень психического развития личности в направлении, определяемом общими тенденциями развития всей культуры, тот уровень психического совершенствования человека как личности и субъекта деятельности, который достигнут в процессе освоения определенных ценностей, выработанных в данной культуре, приобретения определенных характеристик “культурного человека”. Психическая культура является основной и определяющей чертой культуры личности, показателем определенных качественных изменений в ее психической жизни по сравнению с некоторой исходной ступенью, с которой начинается культурное развитие личности» [1. С. 6–7];

2) культура психической деятельности — это «совокупность способов психической деятельности, зафиксированных в культуре и предписываемых ею в целях реализации культурно-одобряемого психического развития, методов изменения режимов функционирования психики и ее перехода на качественно новый уровень, способов передачи этих методов по традиции, а также <...> сама психическая деятельность индивида, освоившего данную культуру, т. е. де-

тельность, ставшая уже (по отношению к данной культуре) культурной» [1. С. 12].

Среди задач, решавшихся культурой психической деятельности, называются следующие: развитие и совершенствование, «воспитание» (культивирование) и тренировка «естественных» психических способностей человека для того, чтобы он мог максимально реализовать все потенциальные возможности своей психики; обучение человека методам управления психическими процессами, своими эмоционально-психологическими состояниями для того, чтобы оптимизировать свой психофизиологический и биоэнергетический статус в соответствии с определенными нравственными, религиозно-философскими и социально-психологическими нормами и критериями [1. С. 7].

Н.В. Абаев прямо указывает на тот факт, что культура психической деятельности, обладая собственными, специфическими механизмами детерминации человеческого сознания и социального поведения, оказывала воздействие на социально-культурные процессы и все другие явления культуры [1. С. 8], т. е. в нашей терминологии управление «внешним порядком» осуществлялось через управление «внутренним порядком».

В отличие от западного подхода, китайский подход к пониманию человеческой психики базировался на принципе целостности — психика не расчленялась на функции, с которыми можно работать достаточно независимо друг от друга, но понималась как нерасторжимое структурно-функциональное единство, выделение из которого и гипертрофированное развитие чего-то одного влечет за собой нарушение этой целостности.

Сложился целый ряд различных систем психотренинга и психической саморегуляции, имевших хорошо формализованный и специализированный характер. Н.В. Абаев полагает, что китайская психическая культура значительно превосходит аналогичные системы средневековой Европы. В частности, в Китае имелись специальные психотехники, способствовавшие «самореализации творческих способностей человека и позволяющие управлять самим процессом творчества, т. е. придавать более организованный характер процессу преобразования феноменов психической жизни в продукты культуры» [1. С. 10].

Особый интерес в связи с этим представляют возможности чань-буддизма. Н.В. Абаев пишет: «Преображение структуры личности и субъекта деятельности в системе чаньской практики психотренинга и психической саморегуляции порой носило столь глубокий и тотальный характер, что затрагивало самые глубинные слои психики, в результате чего весьма радикально менялись не только ценностные ориентации и обобщенные установки, но и элементарные фиксированные установки, разрушались эгозащитные механизмы личности,

существенной перестройке подвергались даже такие базальные структуры психики, как подсознательное и «невыражаемое»» [1. С. 15].

Помимо принципа целостности психики, важным принципом культуры психической деятельности был принцип «первичности личностного фактора» [1. С. 16], в соответствии с которым личности придавалось первостепенное значение.

Так, проблема взаимоотношений человека и знания, познания, например, решалась посредством человека: «Сначала был истинный человек и [лишь] потом было истинное знание» (Чжуан-цзы), «Человек может сделать великим учение, которое он исповедует, но учение не может сделать человека великим» (Конфуций) [1. С. 16], а также: «Когда искренний человек исповедует ложное учение, оно становится истинным, а когда неискренний человек исповедует истинное учение, оно становится ложным» (Чжаочжоу) [1. С. 17].

Для чаньской культуры характерно представление о внешних коллизиях и проблемах как отражении проблем и коллизий внутренних: «...успешность экстерииоризованной (внешней) деятельности была чем-то производным от решения задач по перестройке психики, имела значение лишь в качестве индикатора такой перестройки и сама по себе не являлась ни целью, ни предметом деятельности» [1. С. 19].

Комплекс этико-политических задач решает конфуцианство, интересное для нас своей фокусировкой на проблемах этики и управления (как отмечал академик В.М. Алексеев, конфуцианство — это теория для будущих губернаторов) [1. С. 32]. Видимо, именно конфуцианство более всего соотносимо с «заботой о себе» античной управленческой элиты. В нем определялись основные этические и психологические атрибуты идеальной личности («благородный муж», «цзюнь-цзы») и «...после обнаружения в себе каких-либо отклонений от идеала “благородного мужа” человек должен был сразу же мобилизовать себя для внутренней работы, направленной на оптимизацию своего морально-психического состояния, или, как говорил Конфуций, “направить свою волю на [постижение] Пути»» [1. С. 26]. В результате «...практика морального и психического самоусовершенствования могла превратиться в очень тяжелый, непрерывный и длительный (возможно, даже пожизненный) труд, непосильный для людей слабой воли и заурядных способностей» [1. С. 26].

Конфуцию принадлежит и первое ордерное определение управления: «Управлять — значит упорядочивать» [1. С. 32] и «сначала человек “приводит в порядок” себя, в первую очередь свое нравственное поведение и психическую деятельность, затем он наводит порядок в своей семье, затем — в своем государстве и, наконец, старается упорядочить весь универсум» [1. С. 33].

Что касается даосской практики психотренинга и психической саморегуляции, то их главной задачей является выявление в человеке «изначально заложенного в нем космического начала и в подчинении психофизиологических процессов всеобщим космическим законам с тем, чтобы устранить все препятствия для их естественного и полнокровного самопроявления и на макроскопическом уровне, в результате чего человек становится равноправным во всех отношениях членом космической триады “небо – земля – человек”. Предельным выражением всеобщей закономерности функционирования вселенной есть “великое Дао”, которое отождествлялось даосами с “истинной сущностью” человека и в полном подчинении которому они видели высшую цель культурного развития человеческой личности» [1. С. 45].

В даосизме, как и в конфуцианстве, существовала установка на то, что, прежде чем приступить к управлению людьми, нужно «научиться управлять самим собой». «...В “Лао-цзы” на вопрос чуждого правителя: “Как управлять государством?” — даосский мудрец Чжань Хэ отвечает, что “в царстве у того, кто умеет управлять собой, не бывает смут; в царстве у того, кто не умеет управлять собой, не бывает порядка”» [1. С. 57–58].

Идеальный тип даосской личности, пишет Н.В. Абаев, определялся как «внутри мудрец, а снаружи правитель» [1. С. 71].

Таким образом, мы видим, что «культура себя» как необходимое условие успешной деятельности по управлению другими людьми и общностями, является универсальной культурной тенденцией. Это может означать, что в основе этой тенденции лежит некая общая психологическая закономерность и, возможно, именно ее зафиксировал М. Фуко в своем анализе концепции «заботы о себе». Можно предположить, что такой закономерностью («механизмом») является феномен «спасения», или, как точнее сформулировал сущность психокультурной ситуации Э. Нойманн, — «мир с его общей потребностью в спасении» [161. С. 193], другими словами, потребность в спасении. Но как это возможно?

Спасение. «Спасительная», сотериологическая тема является ключевой для христианства и, как пишет В.А. Котельников: «Христианство остро ощущает сотериологическую ось мира; в каждом шаге человека оно видит или восхождение по ней к обожению и спасению, или соскальзывание к тлению и гибели» [111. С. 20]. Легко представить себе «сотериологическую ось» в виде бесконечной лестницы, ведущей и вверх, к спасению, и вниз, в inferно. Каждая ступенька — точка выбора для человека, выбора движения либо вверх, либо вниз. Пространство жизни, расположенное между полюсами этой оси, подвижно и вынуждает раз за разом, беспрерывно принимать решения о каждом последующем шаге, его направлении, и каждый шаг что-то преобразует в нас. В.А. Котельни-

ков пишет: «В культурах восточно-христианского круга при всех трансформациях, при всех богословских и философских оттенках эта ось остается доминантной. Вдоль нее пролегают главные линии сознания и творчества, разворачиваются многие сюжеты и образы. Уходя за пределы эмпирического мира, она связывает жизнь со сверхприродным бытием, со сверхрациональными смыслами и становится в культуре смыслообразующей осью. Она не позволяет космосу обрываться в хаос, разуму — в пессимизм, сердцу — в отчаяние. Она создает устойчивую перспективу, в которой нет бессмысленного, в которой возможен (но не готов) ответ на вопрос об оправдании мира» [111. С. 20–21]. Для человека речь идет об обретении одного из двух возможных состояний, оппонирующих друг другу: праведности (святости) и греховности. «Стать праведным, — пишет В.А. Котельников, — значит прийти к источнику правды; в этом состоит высшее призвание человека, последнее оправдание его, подлинное укоренение в бытии» [111. С. 21]. В то же время «греховность есть удаление от Бога... исчезание в дали» [111. С. 22]. Другие различия между праведностью и греховностью В.А. Котельников характеризует так: праведность красива, всецело проникнута светом и смыслом; она благообразна — в ней воочию явлен образ Блага; она свободна в духе — «восходит в надзаконную область любви творчества, где возможно все: боговидение, чудотворение, пророчество, высший подвиг — все, что невозможно или опасно для несовершенного» [111, С. 25]. Греховность, в свою очередь, есть помрачение облика, потеря лика, утрата внутренней личности; она бесформенна, «безобразна и безобразна, как безобразны распад и смерть живой цельности. Грех есть изъятие в миропорядке как нравственный и художественный, так и логический» [111. С. 24]; греховность несвободна, «она попадает в зависимость от стихий естества, раздробляется ими на отдельные стремления, желания, “похотения”, по частям увязает в разнородных телесно-психических состояниях» [111. С. 26].

Спасти себя в этих обстоятельствах — не просто совершить некое однократное усилие или сверхусилие. Спасение себя — это такой же механизм, обеспечивающий существование, присутствие в этом мире, как набор механизмов физиологических (нельзя выспаться один раз на всю жизнь, нельзя «подкрепиться» пищей один раз на всю жизнь или запasti воздух в легких один раз на всю жизнь). Спасение себя — механизм психологический и духовный, который рассчитан на работу в течение всей человеческой жизни. Очевидно, устроенный уровнево, этот механизм лежит в основе развития «культуры себя» (с заботой о себе) как части любой культуры. И в любой культуре (метакультуре) он (спасение себя > культура себя) является механизмом спасения метакультуры, Целого. Через «культуру себя» выражается потребность и готовность части

спасаться, участвуя в спасении целого, используя себя как инструмент такого спасения и, следовательно, самоспасения.

Любопытно, что часть не может спасти целое иначе, как посредством самой себя: нельзя навести порядок вокруг себя, не имея порядка внутри себя.

Но что такое спасение? Почему, чтобы спасти что-то внешнее по отношению к человеку, нужно сначала спасти что-то внутри человека-спасителя? Почему спасение начинается с обращения к себе («уход в себя»), с возвращения к себе, т. е. с некоего попятного движения? Куда же в поисках точки опоры, источника силы инстинктивно и рефлекторно устремляется человек?

Перед лицом неизведанной трудности человек останавливается. Остается один. Смотрит вглубь себя. Начинает диалог с собой. Ждет ответа. От кого?

Очевидно, что источник необходимой силы внутри. Ответ — внутри.

Источником является Дух, присутствующий в человеке, «посольствующий», посредничающий между человеком и сверхчеловеческим, здешним и Иным. К нему, Духу, устремляется человек, ищущий спасения. Духу, в его трех ипостасях — Истине, Добру и Красоте, творящему космический и миропорядок, имеющему «представительство» в каждой человеческой личности. Человек отправляется вглубь себя на встречу и за помощью к Представителю Высшей инстанции. И путь это не близкий и не простой.

Искра, которой некогда «выстрелил» костер, движется вспять, назад к пламени, чтобы воссоединиться с источником силы огня. Но тот, кто однажды возвращался, не захочет забыть Путь к источнику своей силы. Количество центростремительных усилий человека не может быть меньше количества центробежных усилий.

Культура себя с заботой о себе и спасением себя есть механизм самоспасения любой культуры. И работу его можно проследить при помощи простой аналогии: загорелась деревня, в которой живет человек. Человек, чтобы начать спасение своей деревни, сначала бросается в свой дом, где находит необходимые инструменты и орудия для спасения деревни (ведро, лопату, топор и т. п.). Он, оснащенный, выходит из дома. И если пожар полыхает вокруг его дома, делает что-то для защиты, спасения своего дома. Если источник огня в отдалении, то отправляется с взятыми из дома инструментами к нему.

Но что произошло в человеке, вошедшем в свой дом в поиске инструментов решения проблемы и вышедшем из дома с этими инструментами? В чем разница — человек до входа в дом и человек после выхода из дома? Что изменилось в человеке и в чем суть изменения?

Очевидно, что различие в человеке до некоего события («вход в дом») и после него заключается в степени его готовности к реше-

нию возникшей задачи (спасение). И сначала он сделал шаг по спасению самого себя, что проявилось в создании готовности к решению задачи. Мы знаем, что суть случившегося самоспасения (пока на личностном уровне) состоит в переходе от состояния неготовности к состоянию готовности. Самоспасение — это деятельность по такому изменению себя, которое дистанцирует, «отстраивает» человека от исходного собственного состояния / статуса / качества, уязвимого для возникшей проблемы / опасности, либо являющегося условием этой проблемы. Например, человеку угрожают и он напуган. Страх силен, он парализует человека, разрушает его. Затем, в результате предпринятых усилий, человек меняется. Меняясь, он утрачивает страх, становится недоступным страху. Он стал другим. Он стал бесстрашным. Проблема теряет остроту, ибо человека больше не удастся запугивать, ему нельзя угрожать. Он не доступен влиянию этого фактора.

Мы спасаемся, изменяясь, утрачивая слабости и недостатки. Эти изменения не есть адаптация, приспособление. Как и сказано: «И не сообразуйтесь с веком сим, но преобразуйтесь обновлением ума вашего, чтобы вам познавать, что (есть) воля Божия, благая, угодная и совершенная» [Римлянам, 12:2]. Изменение, трансформация себя возможны лишь в определенной «точке» — в непосредственной близости от источника самого себя, своего духовно-психологического начала. Как бы ни обозначалось это место в структуре психики, суть одна — это источник трансцендентных способностей и состояний человека.

Но спасение есть не только переход, а также система принципов и правил, и в этом смысле спасение есть подчинение себя определенному порядку (так, у А. де Сент-Экзюпери есть несколько суждений о духовной культуре, именно такого рода: «Недостаточно знать, какой сорт зерна я хочу вырастить, чтобы взошел именно этот сорт. Если я озабочен тем, чтобы спасти определенный тип человека — и его возможности, — я должен спасти принципы, которые его формируют» [204. С. 404]; «Спасти тебя не означает обогатить или благодетельствовать тем, чем ты сможешь воспользоваться. Нет, спасти — значит подчинить тебя, словно любимой жене, правилам игры» [205. С. 428-429]; «Есть только одна справедливость: спасать то, чем ты жив. Справедливость к твоим божествам. Но не к отдельным людям. Бог в тебе, и я спасу тебя, если твое спасение послужит Его величию. Но я не могу спасти тебя, пожертвовав ради тебя божеством. Ибо ты и есть твое божество. Если будет нужно, я спасу ребенка, пожертвовав матерью, ибо поначалу он был частью ее, теперь она его часть. Спасу сияние царства, пожертвовав пахарем, спасу зерно, жертвуя землей. Буду спасать черную жемчужину, — досталась она не тебе, но благодаря ей для тебя замерцало все море, — спасать от тебя, вопреки твоему желанию разделить ее, потому что богатство твое окажется смехотворным. Буду спасать смысл любви, чтобы ты

мог приобщиться ей, вопреки твоему пониманию любви, — она для тебя что-то вроде приобретения или покупки товара, — такая любовь оставит тебя нищим. Буду спасать источник, который тебя поит, а не тебя, жаждущего, телесно или духовно, даже если ты умираешь» [205. С. 464–465].

Есть еще одно важное обстоятельство, связанное со спасением. Чтобы человек пришел к пониманию необходимости спасения и, возможно, необходимости помощи ему в этом, нужно, чтобы потребность эта обострилась до нестерпимости. Эту тему затронул Г. Гессе в «Игре в бисер» в диалоге Иосифа и Диона: «А тем, кому хорошо, мы сказать ничего не можем. Чтобы человек пожелал спасения и спасительной веры, чтобы он перестал радоваться мудрости и гармонии своих мыслей и взял на себя великую смелость поверить в чудо спасения, для этого надо сперва, чтобы ему пришлось плохо, очень плохо, чтобы он изведal горечь и отчаяние, оказался в безвыходном положении» [57. С. 485].

Существенно и то обстоятельство, что наблюдаются очевидные смысловые корреляции между общими представлениями о философии и психотерапии самоспасения, адресованной руководителям, и собственными теоретическими построениями менеджмента.

Сотериологические идеи менеджмента. Нам интересны две идеи такого рода. Во-первых, само понимание управления в системном подходе рассматривается как своего рода переход, когда управление определяется как деятельность по переводу организационной системы из существующего состояния в желательное состояние. Желательное состояние — это состояние реализованной, достигнутой цели, как и в «заботе о себе», где целью называется самореализация, а спасение/переход есть способ достижения цели. В менеджменте перевод организационной системы из существующего в желательное состояние осуществляется по своего рода программе, алгоритм которой представлен в книге О.С. Виханского и А.И. Наумова [52] в виде «функции администрирования», раскладывающейся авторами на следующую последовательность действий: 1) установление целей; 2) разработка стратегии; 3) планирование работы; 4) проектирование работы; 5) мотивирование к работе; 6) координация работы; 7) учет и оценка работы; 8) контроль работы; 9) обратная связь [52. С. 253].

Во-вторых, интересно представление о механизме саморазвития системы управления, представленной в той же работе. В системе управления выделяются три подсистемы, имеющие собственные функции (рис. 9).

О.С. Виханский и А.И. Наумов пишут: «Важнейшим направлением функционирования подсистемы развития системы управления является развитие кадров системы управления. Это обусловлено тем, что единственно возможным реальным движением системы управ-

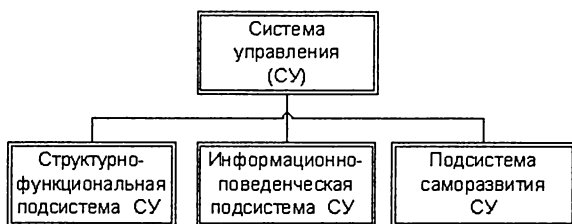


Рис. 9. Структура системы управления
(по О.С. Виханскому и А.И. Наумову)

ления может быть только движение ее кадров, во-первых, по вертикали (должностное продвижение), во-вторых, по горизонтали (смена профиля работ и рабочего места) и, в третьих, вглубь (улучшение поведения и способностей в общении, рост позитивного отношения к работе, повышение профессиональной квалификации, производственного кругозора и навыков работы, овладение смежными профессиями и современными средствами обработки и передачи информации)» [52. С. 36]. Таким образом, развитие системы управления, влекущее за собой развитие организации и, соответственно, ее культуры в основе своей имеет «единственно возможное реальное движение» — «движение кадров», т. е. многоаспектную трансформацию людей, управляющих этой организацией. И, следовательно, позиция современного менеджмента совпадает с позицией античной и древнекитайской философии по поводу определения критической точки в системе управления «внешним порядком» — это человек, Человек Управляющий.

Культура себя и духовное лидерство. «Культура себя» как духовная и собственно культурная традиция и практика имеет, как мы убедились, многовековую историю и сохраняет свою актуальность в эпоху постсовременности. Оформи́вшись некогда как «искусство жизни» и «искусство управления» для правителей прошлого, сегодня «культура себя» становится необходимым условием полноценного личностного и профессионального развития высших руководителей во всех сферах управления современным обществом.

Своего рода центром, доминантой «культуры себя» (впрочем, как и культуры в целом), является духовное. Сама власть, находящаяся в руках объекта и субъекта «культуры себя», по мнению некоторых мыслителей, обладает духовной природой. Так, Х. Ортега-и-Гассет пишет: «...начиная с XVI века, можно утверждать: кто правит, тот в самом деле властно влияет на весь мир без остатка... нормальная и прочная связь между людьми, именуемая властью, никогда не покоится на силе: все наоборот — тот общественный инструмент или механизм, который кратко называют силой,

поступает в распоряжение человека или группы людей лишь потому, что они правят... власть означает господство мнений и взглядов, то есть духа; так что в конечном счете власть — это всегда власть духовная» [194. С. 113].

Субъектом духовной власти является духовный субъект. Казалось бы, это очевидно. Тем не менее для многих руководителей, а также для тех, кто целенаправленно готовится к управлению людьми, тема духовности остается в лучшем случае тайной за семью печатями, в худшем — «лукавым мудрствованием» далеких «от жизни» людей.

Так, в течение ряда лет мы вели обсуждение темы духовности (в контексте проблемы социального и профессионального творчества менеджеров) со студентами академии госслужбы, в числе которых были люди самых разных возрастов и разного опыта — от вчерашних выпускников средней школы до зрелых людей, занимающих ответственный посты в системе муниципального и государственного управления. Эти обсуждения обнаружили следующее: если с необходимостью новаторского, творческого отношения к своему делу в основном все соглашались сразу, то связь между творческой и духовностью в сфере управления нашим управлением — как будущим, так и действующим, — установить не удается. Прежде всего, вызывает замешательство вопрос о сущности духовного. Люди, только вступающие на путь освоения управленческой деятельности, и люди, прошедшие его более чем наполовину, одинаково затрудняются в определении духовности. Что такое духовность? — Неизвестно. — Присутствует ли духовность в нашей жизни? — Непонятно. — Видел ли кто-нибудь духовного человека? — Никто.

На вопрос о том, какую историческую либо мифологическую личность можно было бы назвать духовной, многие тем не менее отвечают: «Иисус Христос». Однако уже следующий коллективный мысленный эксперимент эту ясность разрушает: по каким признакам мы могли бы узнать Иисуса, если бы он появился среди нас как один из нас — со своими служебными обязанностями, без бороды, в джинсах и пиджаке? Оказалось, что узнать было бы трудно, хотя, возможно, «он начал бы всех критиковать...». И далее следуют комментарии: «Его бы невзлюбили», «Постарались бы избавиться», «Не хотелось бы иметь духовного человека среди близких людей». Итог переживаниям большинства подвел один из взрослых студентов: «Духовным людям лучше находиться в специальных местах: монастырях, библиотеках, музеях и т. п.».

Таким образом, многим настоящим и будущим руководителям и творцам социальных и организационных порядков в России некомфортно с мыслями о духовности и духовном смысле профессионального творчества. Впрочем, они хотели бы знать ответ на вопрос

о том, что такое духовность. Та самая духовность, вокруг которой и во имя которой осуществляется «забота о себе» в формах самопознания и самоспасения, и которая является центром, сердцевиной «культуры себя».

На базе нашего предыдущего текста [13] и изложенного в данной работе понимания духовности М. Фуко, еще раз коротко сформулируем базовое для ордерной концепции организационной культуры представление о духовности. Мы начнем с формулирования наиболее общего представления о духовном человеке, затем охарактеризуем медиаторную функцию лидера и представим модель основных типов медиации. После этого еще раз уточним представления о сущности духовного у А. Швейцера и М. Фуко, сравним эти представления между собой. В заключение построим сотериологическую модель духовного лидерства.

Ответ на вопрос о том, что такое духовность и что представляет собой духовный человек, может быть дан минимум с трех позиций — научной, религиозной, житейской, которые между собой не всегда согласуются.

Можно начать с наиболее известной формулы и сказать, что духовный человек — это человек «не от мира сего», т. е. своего рода представитель другого мира, другой реальности, «Посол», и как таковой он представляет в нашем мире законы и правила другой реальности. Академик П.В. Симонов полагает, что духовность определяют две тенденции — стремление к истине и стремление к добру и одна заметная особенность: «Для духовной деятельности человека характерно ее бескорыстие...» и добавляет, что ««освобождение» познавательной и социально-альтруистической деятельности от сиюминутной конкретизации ее целей, от вопроса “зачем?” создает возможность развития цивилизации и открытия новых явлений» [209. С. 19]. «В категории духовности, — пишет он, — господствует потребность познания — мира, себя, смысла и назначения своей жизни» [209. С. 20]. И М. Фуко понимает духовность как поиск Истины, сопряженной с деятельностью по преобразованию себя. А поскольку истина всегда «где-то там», человек, вступивший на путь ее поиска, по мере постижения истины начинает «обращаться», трансформироваться, приобретая черты, не характерные для «мира сего». Он оказывается одновременно в двух реальностях — мирской и иномирной. И, соответственно, оказывается на месте и в роли посредника, медиатора, связующего реальности.

Духовный лидер, лидер организации выполняет свою функцию медиации на нескольких уровнях: духовном, социокультурном и профессиональном (функциональном). Духовный уровень медиации — это деятельность лидера по собственному духовному развитию и «посредническая» помощь в решении аналогичной задачи людям, входящим в круг его общения, в том числе и за пределами

собственной организации. Социокультурный уровень медиации — это посредничество лидера между культурами и субкультурами как социума, так и собственной организации. Профессиональный (функциональный) уровень медиации — это посредничество между существующим и желательным состоянием организации, и в этом случае лидер в организации всегда представляет ее будущее, ее идеал.

Медиаторная функция лидера выполняется, как следует из наших наблюдений, в четырех основных вариантах, которые мы обозначаем как типы медиации. Лидер-посредник может выступить как 1) паломник, 2) проводник, 3) посол, 4) пограничник.

«Паломник» — это человек Пути, который имеет цель, выходящую за пределы земного существования. Создавая организацию и управляя ею, «паломник» задает своим способом существования определенную систему жизни и работы для всей организации. Сотрудники могут быть в таком «походе» в «страну Востока» временными попутчиками, либо «обращенными», нашедшими на этом пути собственный Путь.

«Проводник» суть сталкер, перемещающийся из одной реальности в другую и совершающий «переводы» отдельных людей и целых групп, выражающих желание попасть в «Зону», где мечта может быть осуществлена. «Проводник» переводит на «другую сторону». Но сама жизнь на «другой стороне» должна быть в сфере ответственности «перешедшего».

«Посол» — это полномочный представитель реальности, сконструированный на базе других принципов, ценностей и правил. Он присутствует в «мире» и при этом, умея говорить на языке «мирян», являясь гражданином иной реальности.

«Пограничник» — лидер, сфокусированный на защите и охране некогда обретенного (смысла, знания, ценностей, представлений и т. д.). Полезен как ретранслятор сложившейся истории и традиций, нарратор сложившейся культуры.

Причины, по которым духовный лидер начинает практиковать тот или иной тип медиации, многообразны. Среди них и степень «обращенности» медиатора (наивысшая — у «паломника»), и понимание своей задачи, и, возможно, личные склонности и т. д. Но какими бы ни были различия между лидерами-медиаторами, а также причины, их вызвавшие, существенно одно — их объединяет причастность к духовным заветам и заботам о духовном в условиях, когда нужно управлять «земными» людьми, решающими «земные» задачи.

Специфику их духовных забот мы уточним, еще раз обратясь к представлениям А. Швейцера и М. Фуко о сущности духовного как центрального элемента культуры.

Культура, по Швейцеру, есть в первую очередь духовный прогресс отдельных людей и конкретных сообществ. Духовный прогресс вы-

ражается в развитии человеческой этичности, что происходит через расширение господства Разума над человеческой природой, а также через работу мышления, которое формирует культуротворческое мировоззрение, и подчинение всякой деятельности этому мировоззрению.

Альтернатива всегда присутствует и выражается в преимущественном прогрессе материальной составляющей культуры. В человеке развивается способность устанавливать господство над внешним миром и утрачивается способность властвовать над собой. Формируется не-культуротворческое мировоззрение, ведущее к кризису и ликвидации духовных основ культуры. Будучи бездуховной, но технологичной и функциональной, она из механизма адаптации к внешней среде превращается в механизм агрессии против природной среды, а затем и агрессии против самого человека. В итоге культура, начинаясь как механизм обеспечения выживания и развития человечества, превращается (при утрате духовной, этической составляющей) в механизм самоликвидации человечества как вида. Таким образом, А. Швейцер уравнивает духовное и этическое и целью культуры видит нравственное совершенствование человечества.

Для М. Фуко духовность — это деятельность по самотрансформации. Цель самотрансформации — овладеть Истиной (либо сделать возможным овладение Истиной себя). Духовность есть движение к Истине. Способ овладения Истиной — обращение, которое возможно при помощи а) любви, б) аскезы. Результатом достижения Истины является самореализация человека (которое можно понимать как: а) развитие заложенного потенциала, б) достижение «цели культуры» в виде нравственного и духовного совершенства человека). Признаками достижения Истины как реализовавшейся духовности является: а) душевный покой, б) озаренность (внутренний свет) (очевидно, мы можем узнать духовного лидера по этим признакам: он обладает душевным покоем и исполнен внутреннего света).

Объединяя обе линии рассуждений о духовности (этика и истина), можно предположить, что концепция «заботы о себе» и есть часть культуротворческого мировоззрения, которое делает акцент на развитии человека до уровня совершенства. Таким образом, концепция «заботы о себе» поддерживает тенденцию духовного прогресса в культуре.

Само же развитие мировоззрения есть способ и результат поиска и постижения Истины. В этом смысле можно считать, что мировоззрение — это открывшаяся нам часть Истины.

Тема духовности является общей и для Швейцера, и для Фуко. У Швейцера духовность интерпретируется этически, у Фуко — через познание и психологически (как практика самотрансформации). Для Швейцера духовность — это нравственное совершенство, для Фуко — путь к нему и к реализации своей сущности.

В чем проявляет себя духовность? У Швейцера духовность объективируется в мыслящем мировоззрении. Мыслящие мировоззрение определяет и практическую деятельность человека. У Фуко духовность объективируется в усилиях по постижению Истины. Это происходит в деятельности человека по самопреобразованию (т. е. преобразующий себя человек демонстрирует признаки духовности, он движим духом). Духовность обнаруживает себя и в результате этой деятельности — «обратившемся» человеке.

Можно ли сказать, что Швейцер и Фуко близко понимают духовность? По всей видимости, да: для обоих духовность есть результат некоторых усилий (совершенство человека: у Швейцера — этическое, у Фуко — полнота самореализации). Для обоих духовность есть процесс, ведущий к совершенству (у Швейцера — духовный прогресс, мышление; у Фуко — практика самопознания и самоспасения).

Очевидно, что описание духовности у Фуко вписывается в представления Швейцера о духовном прогрессе как совершенствовании человека. При этом различие в представлениях обоих мыслителей можно усмотреть в том, что Фуко допускает, что Истина может быть постигнута как трудом (аскеза), так и мгновенно (любовь), а Швейцер считает главным способом постижения Истины (которая оформляется в мировоззрение) мышление.

Истина у Фуко и мировоззрение у Швейцера безусловно близки — они дают человеку зрение, видение, понимание мира, жизни и их смысла. И это постижение смысла («Истина», «мировоззрение») накладывает на человека этические обязательства по реализации этого смысла. Совесть формирует ответственность человека за усилие по поиску и постижению Истины (Фуко), за свою жизнь и лежащее в ее основе собственное мировоззрение (Швейцер). И «забота о себе» (Фуко) безусловно есть вид ответственности человека за себя. И долг перед собой и другими человека, наделенного властью.

Духовность — это Истина и Этичность, решающие проблемы Целого, целостности личности и смысла жизни. Целостность восстанавливается, обретается через смысл жизни и деятельности, через осмысленный и ответственный поступок.

«Забота о себе», являясь и духовной традицией, и духовной практикой, решает этическую проблему постсовременности, состоящую в поиске способа преодоления разрыва между технологическим и нравственным уровнями развития человечества. Будучи переработанной под современные условия и возможности, идеология «заботы о себе» является проверенным механизмом самоспасения и саморазвития культуры (как подсистемы саморазвития системы управления). Через «культуру себя», «заботу о себе» с ее акцентом на духовно-психологическом факторе, культура помогает себя поддерживать, разви-

вать и усиливать свою собственную духовную составляющую. Это и есть магистральная линия культуротворчества, поддержания и возобновления культуротворческого мировоззрения. Духовная доминанта «заботы о себе» и есть комплексная традиция (и духовная, и религиозная, и культурная), связывающая века и народы, но не только традиция, а также и практика, технология. И сегодня она необходима как никогда раньше.

Сотериологическая модель духовного лидерства строится как часть системы моделей ордерной концепции организационной культуры и является их развитием. Объединяя близкие по смыслу понятия «культуротворческое лидерство» и «этическая сущность культуротворческого лидерства», сформируем на их базе понятие «духовного лидерства» и построим его концептуально-смысловую модель.

1. Исходные положения.

1.1. Управленческое взаимодействие, порождающее организационную культуру, инициирует лидер — обладатель функционального типа личности («родитель», «воин», «пастырь») и свойственного этому типу комплекса этических смыслов, направляющих взаимодействие.

1.2. Создать сильную культуру организации, обеспечивающую эффективность в долгосрочной перспективе, способен только тот лидер, который обладает духовным потенциалом.

2. Характеристики духовного лидерства.

По А. Швейцеру:

2.1. При одинаковом внимании, как к материальной, так и к нематериальной (духовной) составляющим культуры, лидер делает ставку на духовную составляющую.

2.2. В качестве ценности декларируется развитие духовных (мыслительных и этических) характеристик участников взаимодействия.

2.3. Лидер является самостоятельно, этично и оптимистично мыслящим субъектом, вырабатывающим мировоззрение, способствующее развитию культуры.

2.4. Лидер практикует осмысленную деятельность на базе развиваемого мировоззрения. Смысл его деятельности и его жизни совпадают.

По П. Козловски:

2.5. Лидер осознает, что этические условия экономического поведения — это условия эффективности и роста экономики.

2.6. Лидер практикует этичность как способ осуществлять оценочную процедуру («хорошо–плохо») в отношении своих действий, действий своих сотрудников и вырабатывает критерии этих оценок.

2.7. В ходе применения оценочной процедуры лидер сопоставляет каждый элемент действия (замысел, цель, средства, обстоятельства, результат, последствия) с культурным эталоном «наилучшесть», мак-

симального совершенства и признает действие хорошим, если каждый элемент действия оценивается как хороший.

2.8. Лидер не подвергает оценке, но признает как предпосылки оценки: а) достоинство человека, б) ценность человеческой жизни.

По М. Фуко:

2.9. Духовность лидера — это устремленность к Истине.

2.10. Достижение Истины для лидера означает самоосуществление, реализацию бытия, достижение «цели культуры» — духовное и нравственное совершенство, озаренность и духовный покой.

2.11. Способ овладения Истиной для лидера — это «обращение в Истину», самотрансформация с целью сделать себя доступным Истине.

2.12. Духовное лидерство исповедует «заботу о себе», являющуюся частью культуротворческого мировоззрения, поскольку «забота о себе» предполагает деятельность лидера по самопознанию и самосовершенствованию, обеспечивающих духовный прогресс, а использование опыта совершенствования себя для заботы о других.

2.13. Мировоззрение, создаваемое лидером, — это открывшаяся ему в результате духовных усилий и формализованная им часть Истины.

2.14. Спасение себя осуществляется при участии другого.

По Б.Д. Эльконину:

2.15. Лидер является посредником между наличным бытием организации и ее идеальным бытием, посредником между существующим и желательным состоянием организации.

2.16. Технология посредничества есть помощь в переходе из существующего в желательное состояние, осуществляющегося в два этапа: а) причащение, б) осуществление.

2.17. Управленческая команда является коллективным посредником для организации, отрасли, рынка.

3. Определение духовного лидерства.

Духовное лидерство есть определенный способ прохождения жизненного пути субъектом управления во взаимодействии с другими людьми. Этот способ предполагает целеустремленную работу по самотрансформации с целью обретения нравственного совершенства, познания истины и самореализации на этих принципах.

Духовный лидер способен как к созданию духовного опыта, так и к его формализации в виде формулировки культуротворческого мировоззрения, обосновывающего смысл жизни, ее задачи и принципы.

Духовный лидер соединяет смысл своей жизни со своей деятельностью и добивается осмысленности и духовной значимости каждого своего поступка (поступка мыслью, чувством, словом, действием).

Духовный лидер является посредником между существующей, наличествующей практикой людей и миром их более значительных возможностей, между тем, кем люди являются сейчас и кем они могут стать в ближайшем будущем.

Духовный лидер — это знак возможности лучшего уже в этой жизни. И в этом смысле духовный лидер есть дверь, проход для других в жизнь более высокого духовно-нравственного, психологического уровня.

Духовное лидерство — ведущий фактор культурного прогресса.

Представим связь между всеми значимыми для построения модели духовного лидерства концепциями в виде схемы (рис. 10).



Рис. 10. Формирование модели духовного лидерства:
концептуальные взаимосвязи

Мы можем выделить несколько уровней рассмотрения общего вопроса о преодолении разрыва между двумя составляющими культурного прогресса — инструментальной и духовной.

Первый уровень может быть представлен общефилософской оппозицией «культура целого — культура себя» (как культура части). Организационный уровень может быть представлен оргкультурными оппозициями «культура организации — культура себя», а также «культура субордера — культура субфункции лидера» (у каждого субордера существует своя этическая проблема; между этическими проблемами субордеров существует свое напряженное взаимодействие).

Личностный уровень («культура себя») может быть представлен полюсами «невежество» и «разумность», а переход между ними есть процесс самосохранения, (движение от гибели к спасению), идеология и технология которого составляют «культуру себя».

Частной технологией самосохранения (а мы предполагаем, что идеология может быть оснащена определенным количеством таких технологий) является сотеринг, развиваемый в рамках ордерной концепции организационной культуры.

Сотеринг как технология изменения внутреннего порядка предполагает, помимо восстановления технологической функциональности лидера, его духовно-нравственное развитие. Оно осуществляется при формировании полного спектра представлений об этических основаниях базовых моделей управленческого взаимодействия и практики «психотерапии власти».

ВЫВОДЫ

1. Сотеринг является частью ордерной концепции организационной культуры, он включает в себя теоретико-методологические основания и психотехнологию работы с внутренним порядком социопсихологического порядка (на уровне прежде всего личности лидера и уровне управленческой команды).

2. Базовым предположением ордерного подхода, находящегося в основании системы сотеринга, является предположение о том, что изменение организационной культуры осуществляется посредством изменения культуры личности лидера, а затем и культуры управленческой команды. Таким образом, сотеринг есть ордерная технология менеджерской терапии, рассматривающая внутренний порядок личности в качестве инструмента влияния на внешний порядок организации.

3. Методологическим основанием сотеринга является система методологических принципов, лежащих в основе ордерного подхода к изучению организационной культуры. собственно ордерная методология исследования, сфокусированная на концептах порядка и

этики, и система постмодерных принципов менеджерской терапии, а именно: а) учет и обогащение культурного контекста взаимодействия с клиентом терапии, б) ориентация на взаимосвязь и взаимопроникновение науки, экономики, искусства и религии, в) поиск смысла и его символизация, г) творческая забота о себе, д) выстраивание этических оснований жизни и деятельности.

4. Теоретической основой сотеринга является концепция «заботы о себе» (М. Фуко). В рамках этой концепции рассматриваются вопросы: а) исторических предпосылок и условий формирования «культуры себя» как особой духовной и культурной традиции и практики, б) содержание концепции «заботы о себе» как центрального элемента «культуры себя», в) проблема цели «заботы о себе», г) проблема субъекта «заботы о себе», д) вопрос связи между заботой о себе и заботой о других, е) практики («техники») «заботы о себе», ж) основные формы «заботы о себе» и др.

5. «Культура себя» является особой духовной и культурной традицией и практикой, имеющей истоки в эпохе Античности. На Востоке она связана с духовно-историческими традициями конфуцианства, даосизма, чань-буддизма.

6. «Забота о себе» является частью общей «культуры себя» и может рассматриваться как историческая попытка выработать этику, краеугольным камнем которой является принцип господства над собой («этика самообладания»).

7. «Заботиться о себе» — это в первую очередь заботиться о своей «душе», о своем Разуме, который и есть божественное начало в человеке. Это начало приоритетно. Вместе с тем «заботиться о себе» означает не только работу над своими мыслями, чувствами, но также и над телом.

8. Целью «заботы о себе» является полная самореализация человека, «искусство быть собой». Самореализация — это движение, переход от состояния *stultitia* (невежества, глупости) к состоянию *sapientia* (разумности). Самореализация — это становление тем, кем человек еще никогда не был.

9. Субъектом «заботы о себе» является обладатель власти («правитель»). «Заботиться о себе» должен властитель. В центре его заботы о себе — его собственное неизменное начало, имеющее божественное происхождение и правящее самим правителем — его «душа», его разум. Работа над собой обладателя власти — это этическая работа, она состоит в выработке особого отношения к самому себе, в выработке этико-психологической независимости от своего социального статуса.

10. «Забота о себе» есть необходимое условие обретения способности заботиться о других и первейшее условие заботы о других («не принадлежащий себе» человек не может осознанно и целенаправленно подчинить себя действию для пользы другого или дру-

гих). «Забота о себе» — это искусство, лежащее в основе управления другими. Не «заботящийся о себе» (о своем разуме, душе, теле) не сможет позаботиться о других.

11. Поскольку «забота о себе» — это основа искусства, позволяющего управлять другими, а управление — это упорядочивание, то «заботиться о себе» — значит «приводить себя в порядок».

12. Комплекс практик (или техник) «заботы о себе» включал:

а) занятия философией («совершенствование души при помощи разума»); чтение, размышление, составление выписок, «припоминание» известных истин;

б) беседы с другими, учителем и записи этих бесед;

в) переписка;

г) режим, уход за телом, постоянные физические упражнения, умеренное удовлетворение потребностей;

д) самопознание в формах испытания себя (например, самоограничение), самоанализа (анализ дел), анализа мыслей;

е) медитации и др.

13. «Забота о себе» — это и форма культуры, и вид психотерапии, центрированные на задаче самореализации человека, обладающего властью. Оба понятия — и культура, и терапия — могут пониматься как забота. Общий смысл и культуры, и терапии — забота о самосовершенствовании человека.

«Забота о себе» (как «культура себя», аутопсихотерапия и «самореализация») осуществляются в двух основных формах: а) в форме самопознания и б) в форме самосохранения.

14. Познать себя — значит познать Божественное начало в себе (Дух, Смысл, Совесть). Только такое познание открывает доступ к Истине, которая позволяет воссоздать «государственный порядок».

Критерий степени познания себя и приобщения к Истине — умение различать истинное и ложное (добро и зло). Поэтому поведение правителя строится на основе его способности делать различия, «сортировать», т. е. упорядочивать. Из этого проистекает и справедливость правителя, которая состоит в умении делать правильное и не делать неправильное.

15. Познание себя «технологически» есть «обращение» себя посредством духовных практик. «Обратиться» — это значит так самотрансформироваться, измениться, чтобы оказалось возможным а) «вернуться к себе» и б) «возвратиться к себе» (можно сравнить с дзенским «Поиском быка» Какуана [89]). «Возвращение к себе» — это восстановление своей этики и эстетики. Анализ власти должен сводиться к анализу этики субъекта, которая определяется его отношением к самому себе.

Суть должного отношения к самому себе состоит в понимании себя как части целого: человек спасает себя в той мере, в какой он спасает вверенное ему «государство». «Обращение» есть спасение.

16. Важное значение в новой этике самообладания имеет не только вопрос «как управлять» другими, но и вопросы «кто управляет» и для «для чего управляет»; эти вопросы в совокупности формируют полноценное культурно-психологическое пространство власти.

17. Спасение — это одновременно и процесс, длящийся всю жизнь, и результат, возникающий «накопительным» способом. В спасении значим именно процессуальный аспект, который понимается как переход (процесс перехода) от одного состояния к другому, а в целом — от гибели к спасению. В основной список оппозиций перехода попадают:

- переход от смерти к жизни;
- от несчастья к счастью;
- от зависимости к независимости;
- от беспокойства к спокойствию;
- от зла к добру;
- от нестабильности к стабильности;
- от рабства к свободе;
- от неподлинности (неистинности) к подлинности (истинности);
- от отсутствия благ к их наличию;
- от возмущенности к невозмутимости;
- от невежества к разумности;
- от «потерянности» к обретению себя.

18. Спасение как изменение себя осуществляется посредством другого, при помощи другого с использованием «техник себя». Совокупность таких техник лежит в основе практической деятельности субъекта по преобразованию себя с целью сделать себя доступным Истине. Такого рода практическая деятельность и есть духовность.

19. В центре духовности, по Фуко, находится истина, определяемая как «то, что озаряет субъект», дает ему душевный покой, ибо позволяет самореализоваться. Самореализация же — открытие Божественного в себе (замысла — смысла, смысла — совести, как связи с Богом/Целым), а значит, и познание закона функционирования части в целом (этики).

20. Познание этики как закона функционирования Целого и, следовательно, как важной части Истины, налагает на человека этическое обязательство в коммуникации с другими: обладающий истиной человек говорит истину, следует ей в действиях и только таким образом становится истинным человеком.

21. В культурной системе организации можно выделить два базовых уровня — уровень организационной культуры и уровень «культуры себя» личности лидера организации. Работа по изменению себя является одновременно и индивидуальной, и социальной практикой, которая осуществляется при участии посредника (посредни-

ка между личностью и ее «Я»). Начатая лидером работа над собой распространяется затем на всю управленческую команду.

22. «Культура себя» как духовная практика есть определенная антропологическая и метаантропологическая стратегия (С.С. Хоружий), позволяющая последовательно продвигаться к некоторому «финальному состоянию» в виде самореализованности. «Культура себя» как духовная традиция есть определенное историческое сообщество людей, использующее данную духовную практику, хранящую ее, развивающую и транслирующую посредством традиций. «Забота о себе» как центральная часть «культуры себя» является показательным примером из истории цивилизации, которая уже некогда решала свою этическую задачу и создала значимый для культуры опыт и прецедент.

23. Помимо античного, западного опыта культура располагает восточным опытом развития «культуры себя», известного как «культура психической деятельности». В древнем Китае такая культура формировалась в рамках конфуцианства, даосизма и чань-буддизма и представляла собой совокупность систем психотренинга и психической саморегуляции. Как и для западной «культуры себя», для восточной «культуры себя» был приоритетен принцип «первичности личностного фактора» (Н.В. Абаев), в соответствие с которым все значимые задачи решаются «посредством человека», и изменение «внешней» реальности осуществляется путем изменения «внутренней» реальности, «внутреннего порядка» личности. Важным элементом этого порядка является этический порядок, лежащий, например, в основе модели «благородного мужа» («совершенномудрого»).

24. «Культура себя» является универсальной культурной тенденцией и универсальным механизмом саморазвития культуры в целом. В основе действия этого механизма лежит универсальная «потребность в спасении» (Э. Нойманн). Через «культуру себя» выражается способность и готовность части спастись, участвуя в спасении целого.

25. Источником энергии, необходимой для спасения, является Дух, в поисках которого человек обращается к себе. Самоспасение — это деятельность по такому изменению себя, в результате которой человек дистанцируется от исходного состояния своей уязвимости для возникшей угрозы. Спасение суть изменение себя. Это изменение возможно лишь в определенной «точке» своего внутреннего порядка — в непосредственной близости от источника самого себя, своего духовно-психологического начала, имеющего трансцендентную природу.

26. Спасение как переход осуществляется на основе определенных принципов и по определенным правилам. Этот процесс «запускается» только при условии острого осознания возможности гибели.

27. Логическая конструкция менеджмента содержит в себе сотериологическую идею: управление — это процесс перехода системы из существующего в желательное состояние. Он осуществляется по правилам и определенному алгоритму. Более того, развитие системы управления осуществляется «посредством» человека — через саморазвитие управленческих кадров.

28. Духовное, являясь центром «культуры себя» и культуры в целом, оказывается и центром проблемы лидерства в организации. Подлинная организационная культура развивается только посредством подлинного типа лидерства — духовного («подлинная» организационная культура — это культура, ориентированная на цели духовного прогресса человека и сообщества).

29. Может быть, выделена медиаторная функция духовного лидерства, которая на духовном уровне представляет собой деятельность по собственному духовному развитию и «посредническую» помощь другим людям в приобщении к духовным заботам; на социокультурном уровне — это посредничество лидера между культурами и субкультурами социума и собственной организации; на профессиональном уровне — это сотрудничество между существующим и желательным состоянием организации.

30. Выделены четыре типа медиации для лидера: 1) «паломник», 2) «проводник», 3) «посол», 4) «пограничник».

31. Сотериологическая модель духовного лидерства строится как часть системы моделей ордерной концепции организационной культуры и является их развитием.

Духовное лидерство в этой модели определяется как способ прохождения жизненного пути субъектом управления во взаимодействии с другими людьми. Этот способ предполагает целеустремленную работу по самотрансформации с целью обретения нравственного совершенства, познания истины и самореализации на этих принципах.

32. Решение вопроса о преодолении разрыва между двумя составляющими культурного прогресса (инструментальной и духовной) может быть рассмотрено на следующих уровнях:

а) общий, общепhilософский уровень: культура целого и культура «части» («культура себя»);

б) организационный уровень: культура организации и «культура себя», а также «культура субордера — культура субфункции» лидера;

в) личностный уровень («культура себя»): невежество и разумность, а также переход между ними в виде самоспасения.

33. Сотеринг есть частная технология самоспасения, построенная в рамках ордерной концепции организационной культуры и для решения ее задач, ориентированна не только на восстановление психологической функциональности лидера, но и на его духовное, этическое саморазвитие.

РЕЗЮМЕ

«Внутренний ордер» как «внутренний порядок» личности в значительной степени определяет функционирование и состояние организационной культуры. Работа с «внутренним порядком» является ключевым инструментом изменения организационно-культурного порядка.

Эта работа осуществляется по специальной психотехнологии, которая разработана в рамках и для нужд ордерного подхода к изучению и изменению организационной культуры.

Базовой теоретической концепцией сотеринга является концепция «заботы о себе». Эта концепция составляет ядро целостной «культуры себя» как первой известной в истории цивилизации духовной практики и духовной традиции, ориентированной на потребности субъектов, обладающих властью и осуществляющих управление другими людьми. Эта духовно-культурная традиция имеет как западное, так и восточное «крыло» и является, возможно, первым прецедентом в истории культуры, связанным с попыткой дать системное решение этической задачи своей эпохи.

Глава 4

ТЕХНОЛОГИЯ СОТЕРИНГА (ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ И АЛГОРИТМЫ)

4.1. МОДЕЛЬ «СОТЕРИОЛОГИЧЕСКОГО КРУГА»

Сотеринг — от греч. *soter* (спаситель) — это ордерная технология менеджерской терапии, являющаяся хорошо структурированным процессом самовосстановления и самоподдержания психологической формы менеджером. В этом плане сотеринг является своего рода процессом самоспасения менеджера, выражающегося в восстановлении либо обретении личностью внутреннего порядка.

Внутренний, или психологический, порядок личности лидера представляется моделью сотериологического круга. Эмпирическим путем в ходе многолетней психотерапевтической работы с менеджерами были выделены шесть «критических точек» в психологической структуре деятельности руководителя: внимание, воля, вера, видение, время, власть. Также была обнаружена отчетливая связь между ними, которая позволила «замкнуть» эти психологические элементы в кольцо и, разместив в центре седьмой элемент в виде субличности «внутреннего сотера», получить модель сотериологического круга. Эта модель отражает в самом общем виде структуру внутреннего порядка личности руководителя и является структурно-процессуальной последовательностью этапов (технологией) работы лидера над собой (иначе: последовательностью шагов по самоспасению).

Графическая модель «сотериологического круга» показана на рис. 11.

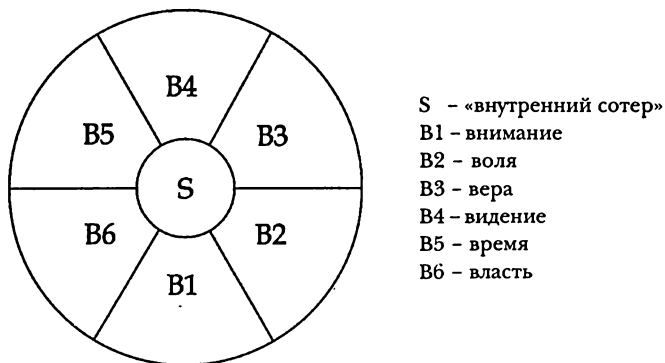


Рис. 11. Модель сотериологического круга

«Внутренний сотер» курирует состояние шести элементов, определяющих качество и уровень психологической формы руководителя. Целью сотериологической терапевтической практики является формирование и развитие субличности «внутреннего сотера», при помощи которой осуществляется самоконтроль и самокоррекция психологической формы.

«Внутренний сотер» функционирует по принципу детской игрушки, известной под названием «неваляшки»: каким бы по силе и направлению не оказалось внешнее воздействие на личность, «внутренний сотер» автоматически восстанавливает «исходное состояние», внутренний баланс. Он восстанавливает субъекта в своих правах, помогает «спасаться» независимо от сознания (примером действия такого рода автоматизма может служить рассказ Х. Линдемана [133] о 6-месячном самопрограммировании, которое позволяет вне зависимости от состояния сознания мобилизоваться физически и психологически и выживать в условиях «кораблекрушения»). Такая способность заложена в бессознательной части психики любого человека и соотносится нами с героическим архетипическим комплексом.

Как показала наша практика, ухудшение психологической формы лидера начинается с расстройства функций внимания и выражается в трудности его концентрации, переключения, распределения и т. д. Вслед за этим ослабевают воля. Симптоматика выражается в ослаблении мотивации, нежелании делать то, на чем человек не может сфокусироваться. Тут же возникают сомнения в возможности получить результат, в целесообразности усилий. С утратой и уверенности и веры исчезает видение и, следовательно, «образ достижения» (К. Прибрам), программирующий наше поведение. Человек, не видящий цель и путь к ней, не ставящий целей или ставящий их случайным образом, перестает структурировать время, управлять им и собой. Следовательно, цели ставят другие. В результате возникает ситуация потери контроля над собой, деятельностью и другими людьми, потеря влияния на других как важного аспекта организационной власти. Неспособность далее осуществлять власть над другими (как следствие неспособности осуществлять власть над самим собой) есть «гибель» властителя (правителя, управленца, лидера), чреватая гибелью той общности, во главе которой он стоит. Здесь важно еще раз подчеркнуть, что речь идет о лидерском типе власти.

Переход от «гибели» к «спасению» осуществляется по программе, в основе которой лежит алгоритм сотериологического круга: работа над собой похожа на настройку музыкального инструмента — сначала выполняется «спасение» внимания (B1) (переход от рассеянности к сосредоточенности и др.), затем производится регулировка воли (B2), далее — веры (B3) и видения (B4), после чего

настраивается способность управлять временем (B5) и восстанавливается способность к выполнению властной функции.

Каждый из шести психологических элементов (от B1 до B6) «укомплектован» базовой моделью, являющейся сотериологической интерпретацией элемента, и оснащен набором психотехник, позволяющих осуществить аутодиагностику элемента и его аутокоррекцию.

Таким образом, выполнение всей последовательности действий от B1 до B6 и есть процесс перевода себя из проблемного состояния в состояние желательное, или — самоспасение. В первый раз технология сотеринга применяется с участием «другого» (того, кто передает ее лидеру), а в последующем она может использоваться лидером самостоятельно — на систематической основе или по мере необходимости. Кроме того, она может практиковаться как индивидуально, так и в группе (управленческой командой).

Центральным элементом из названных шести является власть. Власть интерпретируется как возможность и процесс социального творчества, возможность создания новых порядков и творческое управление существующими порядками. То есть выделяются и «авторские», и «исполнительские» аспекты управленческого творчества.

Далее мы коротко рассмотрим содержание каждого из элементов сотериологического круга, называя их впредь тематическими блоками или просто блоками. В иллюстративных целях более подробно остановимся на блоке «власть», чтобы на примере ознакомиться со структурной композицией каждого блока и подходом к выстраиванию аутокоррекционной процедуры.

4.2. БЛОКИ «ВНИМАНИЕ», «ВОЛЯ» И «ВЕРА»

Внимание, воля и вера как модальности сотериологического порядка тесно связаны между собой. Эту связь и взаимную обусловленность обсуждает Р. Мэй [154. С. 238], отмечая заслугу У. Джеймса в установлении определенной тождественности веры, внимания и воли. Так, центральной проблемой воли называется внимание: «Усилие, которое затрачивается на проявление воли, в действительности является усилием внимания: напряжение воли является усилием, направленным на сохранение ясности сознания, то есть напряжением, удерживающим сосредоточенность внимания» [154. С. 238]. Там же цитируется У. Джеймс: «...воля и вера, означающие определенные отношения между объектом и самостью, — есть названия одного и того же психологического явления» [Цит. по: 154. С. 238].

Соответственно, работая над каждым из этих феноменов, мы одновременно оказываем воздействие на любой из них. Поэтому выделение их в самостоятельные блоки сотериологической заботы является довольно условным и служит для удобства рассмотрения

и проработки. В результате все шесть блоков сотеринга существуют одновременно как в качестве единой технологической цепочки, так и в качестве самостоятельных микротренингов, построенных по общему композиционному стандарту. Помимо того материала (теоретического и практического), который является непосредственным содержанием занятий, существует материал, предназначенный только для тренера. Избыточность информации позволяет тренеру гибко реагировать на индивидуальные особенности участников сотеринга и обновлять содержание занятий при необходимости.

В структуре блока выделяются четыре основных уровня:

1) теоретические аспекты феномена (реконструкция культурно-смыслового контекста феномена);

2) базовые модели феномена, которые и являются основой для диагностики состояния каждого элемента структуры «внутреннего порядка» и его последующей коррекции;

3) комплекс психотехник и упражнений для: а) аутодиагностики элемента и б) аутокоррекции элемента;

4) базовая метафора феномена и набор высказываний и афоризмов, связанных с соответствующим элементом.

В соответствии с задачами данной монографии представим далее по два первых пункта структуры каждого блока. В более полном виде структуру блока продемонстрируем на элементе «власть».

4.2.1. Внимание

Внимание играет важную роль в психологической структуре деятельности руководителя. По состоянию внимания легко определяется состояние общей психологической формы человека. Проблемы в сфере внимания, например трудности с переключением внимания, распределением внимания, ослабление способности к концентрации внимания, уменьшение объема внимания и т. д., являются верным признаком «психологического выгорания» и, соответственно, влекут за собой снижение эффективности деятельности руководителя.

Роль внимания в структуре сотериологической практики определяется такими его функциями как:

а) удержание в поле зрения лидера всех элементов сотериологического круга (воли, веры, видения, времени, власти);

б) обнаружение в структуре своей психологической готовности «узких мест» (при помощи так называемого поискового внимания);

в) поиск и привлечение необходимой энергии и информации для решения профессиональной либо жизненной задачи (концентрация внимания).

Вышеперечисленные психотерапевтические аспекты внимания рассмотрим коротко в более широком культурно-смысловом кон-

тексте — а) этико-экономическом, б) социально-политическом, в) культурно-мистическом, г) религиозно-духовном. После этого обратимся к физиологии, психологии и психотерапии внимания.

Реконструкция культурно-смыслового контекста внимания.

1. Этико-экономический и управленческий аспекты.

Основоположник этической экономии П. Козловски [106], обосновывая взаимообусловленность этики и экономики в постиндустриальном обществе, подчеркивает, что «правильное хозяйствование» и хозяйственная этика жестко связаны с вопросом внимания. Так, принципиальная задача учета последствий деятельности — это в конечном счете «именно вопрос внимания» [106. С. 311], а также, соответственно, вопрос этики.

Козловски цитирует Фихте, писавшего в 1794 г.: «Внимание как сила представления или побудительный мотив к представлению — вот начало моральности» (Цит. по: 106. С. 311). А современная теория принятия решений в версии Г. Саймона показала, что «именно внимание, а не время является ограниченным ресурсом» [106. С. 311–312]. Иначе, внимание как ресурс есть ресурс этический, моральный. И как таковой он более ограничен, чем экономические ресурсы и нуждается в том, чтобы с ним обходились бережно. На этом тезисе базируется новая наука: «Объединенные в этическую экономию экономика и этика учат нас разумно обходиться с капиталом нашего морального внимания (этики) в экономике» [106. С. 312].

Шведские ученые К. Нордстрем и Й. Риддерстрале отмечают факт смены конкурентной парадигмы в современном обществе перепроизводства: конкуренция идет уже не за долю рынка, а за внимание — «за долю сердца и долю ума. Если вы не можете привлечь внимание будущих потребителей и сотрудников, вас уже нет на рынке», а также: «В обществе перепроизводства дефицит внимания» [163. С. 100].

Отсюда с новой остротой встает вопрос об умении управлять вниманием. Бороться за внимание, захватывать внимание, овладевать вниманием своим и другого человека или группы людей. При этом К. Нордстрем и И. Риддерстрале постулируют важность и прямо противоположной способности: способности не обращать внимания: «Если вы хотите сделать что-то действительно интересное и революционное, научитесь не обращать внимания на ваших клиентов» [163. С. 180].

2. Социально-политический аспект.

В одной из первых социально-психологических концепций — концепции «психологии масс» Г. Лебона и С. Сигеле, проблема превращения группы сознательных индивидов в толпу, массу рассматривается как процесс, имеющий своим началом «утрату способности к наблюдению» [27. С. 34].

По сути, речь идет о понижении уровня внимания и далее уровня интеллекта, что приводит человека в состояние, когда «он уже пе-

рестает быть самим собой и становится автоматом, у которого своей воли не существует» [127.С. 163]. Лебон полагает, что человек оказывается своего рода загипнотизированным и покорно следует за «гипнотизером».

Любопытно, что прием отвлечения внимания (по сути, нейтрализации сознания) описывается как магическая техника обучения у К. Кастанеды: «Он объяснил, что искусство учителя состоит в том, чтобы увести в сторону внимание ученика от наиболее важных моментов учения» [93. С. 241]. Там же читаем: «Я тебе уже говорил, что ты правильно чувствовал, что тебя надувают... Надувательство было применено для одурачивания твоего разума. Для меня этот трюк означал — отвлечь твоё внимание и сориентировать его в нужном направлении» [93. С. 242]. Этот же принцип обучения является базовым в НЛП (нейро-лингвистическом программировании).

Таким образом, устранение сознания для создания возможностей манипулировать человеком (либо для его блага, как при обучении, либо в собственных интересах) осуществляется через управление вниманием человека или группы людей. Соответственно, актуальным является вопрос: «Кто в данный момент времени управляет моим вниманием? Я ли управляю собственным вниманием?»

Готовя своего сына к жизни в свете лорд Честерфилд (1694–1773), опытный дипломат, предостерегал его от рассеянности («рассеянность — самый худший душевный недуг») и противопоставлял ей внимание, которое помогает победить и мужчин и женщин: «Нельзя забывать об одной вещи, которая прежде всего необходима для этого, как и для всего остального, — это внимание, достаточно подвижное и гибкое, внимание, которое никогда не должно быть занято прошлым или будущим, но целиком направлено на одно только настоящее» [273. С. 159–160]. Любопытно и другое суждение Честерфилда: «Пристальное и сосредоточенное внимание на чем-то одном — верный признак человека незаурядного, тогда как спешка, волнение и суетливость — характерные черты человека легкомысленного и слабого» [273. С. 34]. И далее лорд Честерфилд дает сыну конкретное наставление: «Не только будь внимателен, но и умеи выказать всякому человеку, который с тобой говорит, внимание явное и заметное, больше того, умеи подхватить его тон и настроить себя на его лад» [273. С. 213].

В этих трех цитатах обозначаются три аспекта феномена внимания: 1) фиксация внимания в определенных темпоральных (временных) границах — границах настоящего; 2) концентрация внимания и его устойчивость на одном предмете (теме, занятии, человеке); 3) внимательность как социокультурная характеристика воспитанности человека, как умение замечать детали и реагировать на них. Это внимание к деталям является также и культурным, сословно-про-

фессиональным стандартом самурайского общества, многие ценности и правила которого впитаны современным дальневосточным менеджментом. В стратегии школы Ити, изложенной Миямото Мусаси [153], один из принципов гласит: «Замечайте то, что трудно заметить» [153. С. 79].

Для практики человеческого общения хорошая подсказка по поводу того, как замечать то, что трудно замечать, содержится в высказывании героини романа Ф. Герберта «Капитул Дюны»: «Не обращайтесь на слова. Следите за тем, что этот человек делает. Только тогда вы поймете его истинные мотивы» [56. С. 204]. В произведении Ф. Герберта рассогласование между словами и действиями позволяет героине распознать демагога.

В практике современного менеджмента принцип внимания к мелочам получил название «управления по слабым сигналам».

«Борьба за внимание» является важным направлением борьбы за власть в целом. В систематическом своде 48-и законов власти Р. Грина [64] закон о внимании стоит на почетном 6-м месте и формулируется так: «Завоевывай внимание любой ценой». Набор рекомендаций на этот счет прост: бросающийся в глаза внешний облик, сенсации и скандалы вокруг своего имени, создание ореола таинственности, постоянное пребывание на виду. Правда, Р. Грин предостерегает и об оборотной стороне такой борьбы за внимание и дает заключительный совет: «Никогда не проявляйте излишнего рвения в стремлении завладеть вниманием — подобная жадность свидетельствует о вашей неуверенности, а неуверенным не дается власть» [64. С. 99]. Иначе говоря, управление вниманием других людей и своим собственным — это искусство балансировки между крайностями.

3. Культурно-мистический аспект.

Э. Нойманн начал разрабатывать свою доктрину человека мистического (*homo mysticus*) как часть общей теории человека в преддверии нового взрыва интереса в недрах западной культуры к проблеме мистического. Вслед за увлечением дзен-буддизмом, последовал тридцатилетний период увлечения мистицизмом толтеков в изложении антрополога К. Кастанеды. На сегодняшний день его концепции (в том числе и концепция внимания) являются сформировавшейся частью интеллектуального опыта людей, читающих книги. И прежде, чем мы обратимся к мистическому аспекту внимания в версии К. Кастанеды, ознакомимся с психологической теорией мистического Э. Нойманна.

Э. Нойманн определяет мистическое как «встречу эго с архетипическим, с божествами, а также с плероматическим, бесформенным нуминозным» [161. С. 174]. Для мистического человека характерна, по словам Нойманна, неудовлетворенность частичными аспектами внешнего и внутреннего мира, это человек творчески неуспокоенный, человек, находящийся в постоянном мистическом

движении, смысл и суть которого — творческое преображение личности. Потребность в общении с непознанным, непонятым, неизведанным есть сама по себе потребность в изменении, развитии, обновлении. И как таковая она является творческим вызовом, который принимает большое количество людей.

По сути, *homo mysticus* есть человек «перехода» от познанного к непознанному, от существующего к возможному, «переступающий пределы», как и известный герой романа Г. Гессе. И в этом смысле мистиками — обладателями «Пути», являются и адепты дзен, и адепты «учения дон Хуана», и адепты даосизма.

Концепция внимания в мистицизме толтеков («Путь воина») начинается со следующего утверждения: «Современные Нагвали, стремясь избежать непомерно высокой платы страданием, разработали особую систему поведения, называемую путем воина, или безупречным образом действия, благодаря которой маги получают подготовку, развивая такие качества, как трезвость и внимательность» [95. С. 105].

В концепции внимания, изложенной К. Кастанедой, целесообразно выделить несколько ключевых вопросов: определение внимания и его значение, структура внимания, внимание и порядок, а также техники работы с вниманием.

В «Даре Орла» [94] сущность внимания определяется через понятия *осознание* и *сознание*. Если осознание называется «сырьем, продуктом переработки и развития которого является внимание», то «полностью развитое процессом жизни сознание взрослого человеческого существа» и есть внимание. Иначе внимание есть сознание (легко продолжить: отсутствие внимания есть отсутствие сознания) [94. С. 317]. Значение внимания — исключительно: «Внимание — величайшее и, по сути, единственное достижение человека. Исходное осознание животного уровня трансформируется до состояния, охватывающего всю гамму человеческих проявлений. А видящие совершенствуют его еще больше — до тех пор, пока оно не охватит объем человеческих возможностей» [94. С. 318].

В структуре внимания выделены три его типа: первое внимание, второе внимание, третье внимание. Они обозначены также как «три уровня достижения». Дон Хуан предлагает ученику представить наше сознание разделенным на три неравные части. Первое внимание — самая маленькая часть сознания. Это то внимание, которое развито в каждом человеке для жизни в повседневном мире [94. С. 18] и является «осознанием мира повседневности, или фиксацией точки сборки в привычном положении» [96. С. 35]. В книге «Огонь изнутри» дается развернутая характеристика «первого внимания»: «...это животное осознание, которое в процессе накопления жизненного опыта развилось в замысловатое многоплановое и исключительно хрупкое образование, функция которого — иметь дело со

всем, что существует в нашем обычном мире повседневной жизни. Иначе говоря, все, о чем можно думать, относится к сфере функционирования первого внимания.

Первое внимание суть то, что мы являем собою в качестве обычных людей. И, по причине столь абсолютной власти над нашими жизнями, первое внимание оказывается наиболее важным приобретением обычного человека. В сущности, первое внимание, пожалуй, даже единственное, чем мы реально обладаем» [94. С. 318–319].

Сообщается также, что первое внимание изучается посредством видения. При этом «видящий видит первое внимание как светимость осознания, развитую до состояния сверхинтенсивного излучения». Эта светимость покрывает зону известного. И зафиксирована на поверхности кокона [94. С. 319].

Второе внимание относится к сфере неизвестного и является более крупной частью. Это внимание нужно человеку, чтобы воспринимать светящуюся оболочку и действовать как светящееся существо. «Второе внимание в течение всей нашей жизни пребывает на заднем плане, если только оно не выводится вперед благодаря специальной практике или случайной травме... оно охватывает осознание светящегося тела» [94. С. 18]. Таким образом, второе внимание является более сложным и специфическим состоянием светимости осознания и начинает работать, когда задействуются эманации внутри человеческого кокона, обычно не используемые [94. С. 319].

Второе внимание обозначается также как «левостороннее осознание». В «Искусстве сновидения» [96] делается существенное уточнение функции второго внимания — «осознание иных миров, или фиксация точки сборки в огромном множестве всех возможных положений» [96. С. 35]. Автор поясняет: «Второе внимание становится выдающейся силой, нашим пропуском в удивительные миры, образы которых до этого не могли явиться нам даже в наших самых необузданных фантазиях» [96. С. 40].

Условием перехода от первого внимания ко второму называется специальная тактика, требующая исключительной дисциплины и высшей степени сосредоточения. Такое сосредоточение и есть предшественник второго внимания.

Разница между первым и вторым типами внимания заключается также и в том, что первое внимание «привязано к эманациям земли, тогда как второе — к эманациям Вселенной» [94. С. 212]. Задача — настроить второе внимание, чтобы отправиться в путешествие в неизвестное.

Психологическое различие между эффектами «включенности» первого либо второго внимания представлено тезисом: «Робость уместна только тогда, когда находишься в первом внимании. Второе же внимание является воплощением спокойствия» [94. С. 210].

По-другому второе внимание дон Хуан называет «остатком сознания», который человек имеет в состоянии сна.

Существует и этический аспект фиксации на втором внимании. У этой фиксации есть два «лица» и самое простое — первое лицо — «злое». «Так происходит, когда видящие используют свое искусство сновидения, чтобы фокусировать свое второе внимание на предметах, подобных деньгам или власти над миром. Второе лицо — крайне трудно достижимо. Оно возникает, когда воин фокусирует свое второе внимание на предметах, которых нет в этом мире, подобных путешествию в неизвестное. Чтобы достичь этого лица воинам требуется предельная безупречность» [94. С. 20].

Второе внимание является своего рода полигоном для достижения третьего внимания.

Третье внимание — это «неизмеримое осознание, которое включает в себя неопределимые аспекты физического и святыщегося тел» [94. С. 18]. «Третье внимание достигается, когда свечение осознания превращается в огонь изнутри...» и отсюда следует, что: «Высшее свершение человеческого существа... достичь этого уровня, сохранив жизненную силу и не сделавшись бестелесным осознанием, которое, подобно мерцающей искорке, взлетает прямо к клюву Орла, чтобы быть им поглощенным» [94. С. 321].

Таким образом, трехчастная структура внимания существенно расширяет наши попытки думать о внимании, его функциях и роли в нашей жизни. Соответственно, каждый тип внимания связан с системой специальных психотехник, позволяющих их развивать.

Особый интерес для нас представляет акцент данной концепции внимания на связи внимания и порядка.

Внимание тоналя «в первую очередь создает порядок в мире. Поэтому тональ должен быть наблюдателем этого мира, чтобы поддерживать его. И превыше всего он должен поддерживать наше восприятие мира как внутренний диалог» [93. С. 239–240].

Показателен в этом смысле следующий эпизод из «Сказки о Силе»:

«Он взглянул на меня, скосив глаза, и повел рукой вокруг нас.

— Секрет всего этого — наше внимание, — сказал он.

— Что ты имеешь в виду, дон Хуан?

— Все это существует только из-за нашего внимания. Тот самый камень, на котором мы сидим, является камнем только потому, что мы были вынуждены уделить ему внимание как камню» [93. С. 242].

Интересна фраза в «Даре Орла»: «...именно внимание создает мир» [94. С. 116]. Если внимание «творит» материальный мир, «решает» существовать чему-либо для нас или не существовать, то какова же должна быть творящая сила внимания в мире психическом, в мире виртуальном?

Внимание есть упорядоченное осознание [94. С. 317]. И следовательно, навык упорядочивать осознание есть способ становиться внимательным. А становиться внимательным и значит создавать мир, в котором живешь.

4. Религиозно-духовный аспект (концепция внимания в дзен-буддизме).

Дзен (чань)-буддизм считается результатом «встречи» двух культурно-духовных традиций — индийского буддизма и китайского даосизма и часто определяется как медитативная версия буддизма. Дж. Фейдимен и Р. Фрейгер пишут в своей книге: «Слово “дзен” происходит от санскритского слова “дхьяна”, медитация, превратившегося в “чань” по-китайски и “дзен” по-японски. Медитация — сердцевина дзен» [250. С. 13]. Основная медитативная практика дза-дзен (сидячая медитация) имеет две формы: а) концентрированное сознание и б) размышление над коаном (коан традиционно формулировался как диалог между учеником и мастером дзен).

Важность развития способности к концентрации внимания отражена уже в так называемой Четвертой Благородной Истине буддизма — восьмеричном пути дхармы Будды (т. е. учению, с помощью которого кладется конец саморазрушению человека). Седьмая и восьмая части «пути» называются «правильное внимание» и «правильная концентрация» (первые шесть таковы: правильный взгляд, правильное отношение, правильная [правдивая] речь, правильное действие, правильное поведение, правильное стремление).

Концентрация (сосредоточение) внимания, по мнению Д.Т. Судзуки, означает свободу, а вовсе не напряженное слежение за чем-нибудь. Спокойный, свободомыслящий способ наблюдения позволяет принимать вещи без затруднений такими, каковы они есть. «В нашем мышлении должно присутствовать сосредоточение. Это и будет вдумчивость. <...> В то же время вдумчивость — это мудрость», — пишет Д.Т. Судзуки [222. С. 153] и приравнивает вдумчивость к понятию готовность ума: вдумчивость как готовность ума и есть мудрость, позволяющая постичь истину, то есть обрести спасение.

В буддистском словаре три понятия содержательно близки — это смрити (внимание), самадхи (концентрация) и дхьяна (концентрированное, единонаправленное созерцание). В книге А.Б. Уоттса [245] совершенное внимание определяется как «постоянное удержание в памяти и сознании своих чувств, ощущений и мысли — без какой бы то ни было цели и оценки» [245. С. 33]. А.Б. Уоттс сравнивает совершенное внимание с зеркалом, в котором отражается только то, что есть.

Понятие «дхьяна» включает в себя значение и смрити (внимание), и самадхи (концентрация). Дхьяна как концентрированное созерцание единонаправлено, т. е. сосредоточено на настоящем и не содержит дифференциации между познающим и познаваемым.

Дхъяна — это состояние естественного человека, которого можно назвать просветленным или освобожденным.

Проиллюстрировать эту особенность дхъяны можно обратившись к примеру, приведенному Д.Т. Судзуки в книге «Лекции по дзен-буддизму» [223]. Сравнивая различия в восприятии природы на Востоке и на Западе, Д.Т. Судзуки цитирует хокку великого японского поэта Басё:

*Когда я внимательно всматриваюсь,
Я вижу цветущую назуна
Около изгороди!* [223. С. 9]

Комментирует это хокку Д.Т. Судзуки так: «Басё говорит: внимательно глядяваюсь... Слово “внимательно” включает в себя важный элемент: Басё не просто извне глядит на цветок, но само растение, через него как бы осознавая себя, красноречивым безмолвием выражает свою сущность. Значимое молчание цветка эхом отражается в семнадцати слогах стихотворения» [223. С. 13]. Опыт подобного переживания трудно вербализовать, но именно его наличие позволяет понять характеристики состояния, к которому нужно продвигаться при помощи разного рода практик.

Д.Т. Судзуки полагал, что основная идея дзен состоит в том, чтобы войти в контакт с внутренними процессами нашего существа [222. С. 13]. Для решения задачи «вхождения в контакт с внутренними процессами» существует большое количество психотехник. Однако существует некий базовый метод, который с незначительными вариациями применяется и в йоге, и в даосизме и в других системах подобного рода. Развернутое описание этого метода дано в работе Сэкида Кацуки «Практика Дзэна» [71. 1993]. С. Кацуки подробно описывает, в частности, правильную позу для дзадзэна, рассматривает физиологические механизмы внимания и техники управления дыханием во время дзадзэна.

С. Кацуки предлагает выполнить маленькое упражнение, называемое «одноминутный дзадзэн»: «Широко раскрыв глаза, посмотрите, скажем, на угол здания за окном или на какую-нибудь точку на холме, на живую изгородь или даже на картинку на стене. Смотрите на одну часть предмета, не позволяйте глазам двигаться. В это же самое время остановите или почти остановите дыхание и, сосредоточив внимание на одном этом пункте, постарайтесь помешать мыслям всплывать в уме. Вы обнаружите, что действительно способны воспрепятствовать возникновению мыслей. <...> Повторная практика дает вам способность помешать появлению даже самой незначительной тени мысли» [71. С. 497]. По мнению С. Кацуки, благодаря остановке дыхания возникает мощная психическая сила, которая контролирует наш ум и препятствует рассеиванию внимания. Физиологическим механизмом такой спо-

собности является работа так называемого «центра бодрствования» (симпатический центр в заднем отделе подбугровой области коры головного мозга). «Способность центра бодрствования контролировать мысли можно рассматривать как душевную или духовную силу. Но сила эта поддерживается стимулами, идущими от напряжения мышц живота, которые, разумеется, сами мыслить неспособны; однако их натяжение позволяет создавать такую силу, что мы можем считать брюшные мускулы <...> источником душевной силы», — пишет С. Кацуки [71. С. 500]. Конечно же, понятия «душевная сила» и «духовная сила» в контексте данного высказывания не следует понимать буквально. Речь идет, скорее, о «психической силе» или «психической энергии».

Итак, усилие сосредоточения есть усилие поддержания или возобновления напряжения дыхательной мускулатуры. Соответственно, «внимание также можно поддерживать благодаря напряжению дыхательной мускулатуры» [71. С. 501].

Конкретное описание техники работы по развитию способности к сосредоточению внимания можно обнаружить в ведических текстах. Так, в тексте «Мантра-йога и медитация» [276] читаем: «В традиционной системе йоги Патанджали дхараной называется такое состояние, когда внимание человека концентрируется на объекте (внешнем или внутреннем), не отвлекаясь на другие мысли или предметы как минимум в течение 12 секунд. Если концентрация внимания на объекте удерживается в течение 144 секунд (что равно 12 дхаранам), то считается, что достигнуто состояние дхьяны, медитации, созерцания. А если состояние концентрации длится 1728 секунд, что составляет 144 дхараны, то это состояние называется самадхи, состояние сверхсознания, просветления, озарения. Состояние самадхи является высшей целью йоги» [276. С. 15].

Таблица 16

Сосредоточение внимания в йоге Патанджали

№	Уровни концентрации внимания	Количество дхаран	Количество секунд	Количество минут
1.	Концентрация	1	12	-
2.	Дхьяна (медитация, созерцание)	12	144	2,4
3.	Самадхи	144	1728	28,8

Как можно заметить, уровень, на котором в данной системе появляется такая характеристика внимания как «сконцентрированность», начинается с 12 секунд (табл. 16). И если большинство людей способно сохранять сосредоточенное внимание в течение этого времени, то уже двухминутная концентрация внимания

на мысли «Я — Имярек», «Я существую здесь и теперь» для большинства оказывается непосильной задачей [248. С. 396].

Интересная связь между способностью к концентрации внимания и верой отмечается современным патриархом чань-буддизма Шэн-янем, который пишет, что уверенность и вера помогают повышать сосредоточенность и упорядочивать сознание [283. С. 198]. А это означает, что практика с верой и практика без веры дают разные результаты.

Работа с вниманием является ключевой во многих религиозно-духовных традициях и системах. Помимо дзен-буддизма следует еще раз упомянуть индуизм и йогу, суфизм, а также даосизм и христианство. Их психопрактический опыт заслуживает самого пристального изучения.

Базовые модели элемента-феномена (в данном случае это внимание) являются основой для проведения аутодиагностики и аутокоррекции его состояния.

Психологическое определение внимания.

Внимание — это сосредоточенность деятельности субъекта в данный момент времени на каком-либо реальном или идеальном объекте (предмете, событии, образе, рассуждении и т. д.) [185. С. 54].

В психологии считается, что внимание характеризует динамику протекания психических процессов, и поэтому динамический аспект часто акцентируется в определениях внимания. Например, это имеет место в определении, согласно которому внимание есть направленность психики на определенные объекты, имеющая характер сосредоточения психики (сознания), которое предполагает повышенный уровень сенсорной, интеллектуальной или двигательной активности. Особо выделим операциональное определение внимания, в соответствии с которым внимание есть «идеальная, сокращенная и автоматизированная форма контроля» [26. С. 21].

Соответственно, расстройства сферы внимания влекут за собой понижение всех видов активности и ослабление или утрату контроля над реальным или идеальным объектом.

Выделяются три основных функции внимания:

- а) функция отбора релевантных (соответствующих потребностям) воздействий и игнорирование конкурирующих воздействий;
- б) функция удержания данной деятельности до достижения цели;
- в) функция регуляции и контроля протекания деятельности.

Каждая функция может диагностироваться на соответствие установленной норме и корректироваться при помощи психотехник.

В сотеринге используется устоявшееся представление о нейрофизиологическом механизме внимания, в соответствии с которым этот механизм рассматривается как своего рода фильтр, действующий на различных уровнях центральной нервной системы. Фильтруются (отсеиваются) несущественные для индивида сиг-

налы и выделяются особо значимые. В этих процессах задействованы ретикулярная формация и таламическая система. Первая отвечает за активизацию сознания и организма в целом, вторая отвечает за собственно фильтрацию сигналов, усиливая одни, ослабляя другие и переключая внимание с одного раздражителя на другой.

В этой модели внимание интерпретируется как рефлекторная деятельность мозга, имеющая в основе процессы возбуждения и торможения (И.П. Павлов), а также подчиняющаяся закономерности, описанной А.А. Ухтомским в учении о доминанте.

Выделяются три основных вида внимания:

а) непроизвольное внимание (пассивное, эмоциональное). Оно зависит от интенсивности раздражителя или его связи с эмоциональной сферой личности;

б) произвольное внимание (активное, волевое). Оно возникает при постановке сознательных целей и формируется усилиями воли человека;

в) послепроизвольное внимание (вторично непроизвольное). Оно возникает как новое качество произвольного внимания на базе развившихся интереса и потребности.

Переход от непроизвольного к произвольному вниманию интересовал Л.С. Выготского в связи с проблемой становления субъектности и преодолением натуральной формы поведения. Л.С. Выготский писал, что «овладение вниманием» связано с переживанием усилий, поскольку существуют конфликт и борьба между «автоматическими» процессами в психике и процессами сознательными, целенаправленными. «...Есть попытка направить процессы внимания по другой линии, и было бы чудом, если бы все это совершалось без затраты усилий, без серьезной внутренней работы субъекта, работы, которую можно измерить сопротивлением, встречаемым произвольным вниманием» [53. С. 215–216].

Таким образом, уже в психологической модели внимания воля присутствует как элемент механизма регуляции внимания.

Экспериментальным путем были выделены следующие шесть характеристик внимания:

а) избирательность (настройка внимания на восприятие информации, относящейся к цели и «отсев» информации, не имеющий к цели отношения);

б) объем внимания (за величину объема внимания принимается количество одновременно отчетливо осознаваемых объектов. Объем внимания описывается законом Миллера (7 ± 2) и равен объему кратковременной памяти);

в) распределение внимания (свойство, обуславливающее успешность выполнения двух или более видов деятельности одновременно);

г) концентрация внимания (степень сосредоточенности внимания, без его колебаний в виде периодических кратковременных произвольных измерений степени интенсивности внимания);

д) устойчивость внимания (длительность сохранения сконцентрированного внимания);

е) переключаемость внимания (скорость перехода от одной деятельности к другой).

Комплекс психотехник и упражнений для аутодиагностики и аутокоррекции внимания ориентирован на работу с данными шестью параметрами (или характеристиками) внимания. В их число входят методы, являющиеся классикой как психодиагностики внимания, так и психотехники, применяющиеся в таких терапевтических практиках, как психосинтез и НЛП. Используется и специальная литература — например, книга О.А. Андреева и Л.Н. Хромова «Тренировка внимания» [26], а также психотехники работы с вниманием из арсенала восточных духовно-религиозных практик (дзен-буддизм и др.). Блок снабжен набором афоризмов и метафор, характеризующих сущность внимания и его значение в жизнедеятельности человека.

4.2.2. Воля

Значение воли в психологической структуре деятельности руководителя очень велико. Это не удивительно, поскольку сами способности к управленческой деятельности часто определяются и даже отождествляются с волевыми характеристиками личности. В словаре терминов, характеризующих волевую сферу личности входят такие слова, как выдержка, героизм, долготерпение, инициативность, мужество, настойчивость, принципиальность, самообладание, смелость, упорство, целеустремленность [83. С. 217–218]. Воля понимается как способность достигать поставленных целей, преодолевая трудности, возникающие на пути к ним.

Соответственно, расстройства волевой сферы, выражающиеся через разного рода симптоматику и сводимые к общему определению личности как безвольной, роковым образом влияют на возможность лидера эффективно управлять организацией.

Роль воли в структуре сотериологической практики определяется ее следующими функциями:

- а) обеспечение выбора мотивов и целей;
- б) регуляция побуждений и действий (при недостаточной или избыточной мотивации). Обеспечение самоконтроля в мыслях, эмоциях, действиях и поступках;
- в) организация психических процессов в адекватную выполняемой человеком деятельности систему;
- г) мобилизация физических и психических возможностей в ситуации преодоления препятствий (трудностей) при достижении поставленных целей (своего рода «энергетическое» обеспечение уси-

лий и действий лидера как на внешнем, так и на внутреннем плане — так называемая «сила»).

Рассмотрим волю в более широком смысловом контексте.

Реконструкция культурно-смыслового контекста воли.

1. **Этико-экономический и управленческий аспекты.** В монографии Е.П. Ильина «Психология воли» [83] уделено заметное внимание вопросу взаимосвязи этики и воли. Характеризуя феномен волевого поведения, автор отмечает, что в нем сочетаются как личностные волевые качества, так и качества нравственные. Их комплекс называется «морально-волевыми качествами личности» [83. С. 161]. Е.П. Ильин выделяет следующие сложные морально-волевые качества: самостоятельность и инициативность, дисциплинированность и организованность, старательность (усердие) и энергичность, героизм и мужество, самоотверженность, принципиальность [83. С. 161–165].

Очевидно, что каждое из перечисленных морально-волевых качеств характеризует лидерское поведение и личность лидера в одном из наиболее значимых аспектов управленческой деятельности — аспекте надежности. Типы управленческой ненадежности рассматриваются в книге «Человек и бизнес. Путь совершенства» [272]. Среди них называются ненадежность по информации, ненадежность по профессии, ненадежность по эмоциям, ненадежность по управлению персоналом, ненадежность по принятию решений, ненадежность по этике, ненадежность по физической подготовке. [272. С. 7–8]. Степень развитости морально-волевых качеств лидера обеспечивает его надежность в управленческой деятельности. Можно сказать, что в этом случае мы имеем высокий уровень ответственности лидера и высокий уровень способности эту ответственность реализовать.

В контексте нашего подхода особый интерес представляют такие морально-волевые качества, как организованность и героизм. Организованность в интерпретации Е.П. Ильина тесно связана с темой порядка и упорядочивания. «...Организованный человек умеет подчинять свою деятельность определенным принципам, вносить порядок в свои желания» [83. С. 163]. Организованность есть «...умение и способность личности к такому упорядочиванию своих действий, которое обеспечивает максимальную эффективность деятельности. В процессе этого упорядочивания часто приходится неоднократно проявлять различные волевые качества» [83. С. 163].

Таким образом, организованность как психологическая способность личности к самоупорядочиванию является одновременно и условием способности лидера упорядочивать все типы растущей организационной сложности, обеспечивая этим прозрачность и управляемость организации, и, с другой стороны, организованность есть этическая и волевая способность. Другими словами, связь эти-

ки и порядка в такой психологической характеристике личности, как «организованность» раскрывается через волевой компонент и напрямую влияет на эффективность управленческой деятельности.

Чрезвычайное волевое усилие по восстановлению, поддержанию или созданию порядка ассоциируется с героизмом и мужеством. Деятельным выражением героизма, как пишет Е.П. Ильин, является подвиг — «преодоление особо сложных препятствий, требующее от человека предельного напряжения воли. Результатом совершенного подвига является достижение, превосходящее по своим масштабам результаты обычных действий» [83. С. 164].

Сверхусилия и сверхрезультаты являются следствием наличия и активации морально-волевых качеств личности и, таким образом, жестко связаны с некой «идеологической» причиной в виде нравственных убеждений и смыслов личности лидера.

Другой аспект связи воли и этики в работе Е.П. Ильина представлен темой формирования морального компонента так называемой силы воли. Силой воли автор называет способность человека преодолевать внешние и внутренние трудности. Такая способность связана с нравственными мотивами человека, которые обуславливают проявление и «применение» человеком своей силы воли. Сущность нравственной мотивации, в свою очередь, заключена в остром переживании чувства ответственности — за дело, за людей и т. д. Е.П. Ильин пишет: «Формирование морального компонента воли помогает проявлять волевое усилие в любой ситуации, независимо от ее специфики. Он не только стимулирует силу воли, но и определяет смысл ее проявления. Задача воспитания состоит в том, чтобы придать волевым усилиям такую направленность, которая позволяет человеку, по словам И.М. Сеченова, совершить нравственный подвиг» [83. С. 193], ибо изначально реализация нравственных принципов в поведении требует проявления силы воли. Однако, «когда высоконравственное решение не завершается необходимым действием, человек не только обедняет свою личность, лишаясь “доброго дела”, но и вместе с тем создает в нервной системе “внутренние барьеры” для совершения таких действий в будущем. Именно таким образом формируются бесплодные мечтатели...», — пишет Л.П. Гримак и делает далее следующий вывод: «...Эффективность управления поведением обеспечивает живая способность к внутренним усилиям, пусть небольшим, но ежедневно упражняемым. Проявление человеком своеобразного аскетизма и “героизма” в мелочах повседневности приучает его психику к самоуправлению, к систематической самоорганизации поведения» [63. С. 175].

Подобного рода описания формируют образ нравственно-волевой личности, хорошо сфокусированной на своей жизненной и профессиональной задаче, и этот образ совпадает с описанием руководителя пятого уровня у Дж. Коллинза [108. С. 38]. Формула слагаемых

качеств выдающегося руководителя включает в себя волю. Другой составляющей является скромность («Скромность + Воля = 5 уровень» [108. С. 39]). Дж. Коллинз поясняет: «Его руководство (руководителя 5-го уровня. — Л.А.) позволяет добиться исключительных и долгосрочных результатов благодаря парадоксальному сочетанию выдающихся личностных качеств и твердой профессиональной воли» [108. С. 38]. Твердая профессиональная воля, в свою очередь, жестко связана выбранной целью. Правильная (или ценная) цель, по мысли Н. Энкельманна, должна представлять собой достижение для общества и способствовать развитию личности [288. С. 215]. Руководитель должен осознавать, что без воли недостижима никакая цель и что активизация силы воли есть активизация пяти корней силы воли — это желания — цели, смелость — решение, вера — достижение цели, жизненная сила — здоровье — крепкая нервная система и терпение — преодоление неудач [288. С. 216]. Чтение биографий великих людей свидетельствует о том, что «люди, добившиеся успеха, своими достижениями доказали, что достичь больших целей можно. У них вспыхнуло желание. К этому добавилась смелость отстоять его, вера в его осуществление, и не последнюю роль сыграло терпение, помогающее сохранять верность своим целям даже при неудачах» [288. С. 218].

Уинстону Черчиллю принадлежит суждение, согласно которому такое морально-волевое качество, как мужество является важнейшим из человеческих достоинств. Авторы, пишущие о феномене лидерства, например Б. Трэйси и Ф.М. Шеелен [238], комментирует мысль Черчилля следующим образом: «Лидеры располагают указанным достоинством (т. е. мужеством. — Л.А.) в степени, позволяющей им переломить страх и заниматься теми делами, которые путают других, а также действовать в ситуациях, где успех отнюдь не гарантирован. В противоположность им остальные люди нуждаются в гарантиях и обеспечении безопасности. Лидеры же отважно идут на риск. Они смело реализуют свою перспективную мечту, живя по собственным ценностным критериям, причем в ситуациях, когда всякая гарантия успеха отсутствует. Они неустанно рвутся вперед, хотя и им нередко присущ страх. Умение побеждать страх — важный атрибут лидеров» [238. С. 14].

В концепции С. Кови также значительное место занимает вопрос воли (независимой воли): «Независимая воля есть наша способность действовать. Она дает нам силу переступить через наши парадигмы, плыть против течения, переписывать сценарии, действовать, опираясь на принципы, а не на эмоции или обстоятельства... Мы ответственны — способны отвечать за свои действия, делать выбор вопреки своему настроению или склонностям. Мы имеем возможность поступать, опираясь на самосознание, совесть и дальновидность» [104. С. 78].

Характеризуя роль волевых качеств лидеров в деловой сфере, С. Ливайн и М. Кром [131] отмечают, что «стальная воля» необходима для успеха руководимых ими организаций и предпринимаемых дел. Упорство, настойчивость, способность все начинать сначала, спокойствие, последовательность и умение доводить начатое до конца — вот неполный перечень волевых качеств, необходимых для успеха. Эти качества должны обнаруживать себя как в значительных вопросах и ситуациях, так и в мелочах: «Если вы даже не можете перезвонить, то встает вопрос о вашей надежности. Мелочи говорят о многом», — пишет Э.М. Гибсон, главный исполнительный директор фирмы «Корнинг лэб сервисез» [131. С. 174]. Ему вторит Дж. Харви из корпорации «Хармон ассошиэте»: «Ваш успех или провал зависит от дисциплинированности в мелочах — в сотнях и тысячах мелочей. Существуют старые правила: не опаздывать на свидания, не забывать о своих обещаниях и уважать свою работу. <...> Ошибки дорого обходятся, поэтому не торопитесь, проверяйте все до мелочей и не отвлекайтесь от своей задачи» [131. С. 174].

В книге Ж.-Л. Серван-Шрейбера «Ремесло предпринимателя» [206] называются шесть характерных качеств лидера-предпринимателя, выявленные в результате анкетирования большого числа предпринимателей, консультантов и преподавателей школ бизнеса. В этом небольшом списке называется и волевое качество — способность сохранять хладнокровие в критических ситуациях (другие пять: доверять сотрудникам; культивировать риск и оставлять право на ошибку; стимулировать возражения и не поощрять «поддакиваний»; развивать наблюдательность, связывать настоящее с дальней перспективой; прибегать к упрощению с целью выяснения главной цели) [206. С. 124].

Таким образом, мы можем отметить, что существует традиция связывания волевых и этических качеств личности (морально-волевые качества). Комплекс морально-волевых качеств лидера обуславливает способность лидера к творческому созиданию новых порядков и волевому упорядочиванию реальности, а также обеспечивает результативность деятельности за счет устойчивой фокусировки внимания и энергии на поставленной задаче и выработанных принципах.

2. Социально-политический аспект. В социальном и в политическом планах воля представляется как характеристика индивидуумов и групп, вступивших во взаимодействие друг с другом. Поэтому социум в целом, а также различные сферы профессиональной деятельности можно представить как арену взаимодействия индивидуальной и групповой воли. Иногда это взаимодействие проходит по типу сотрудничества, иногда — по типу соперничества. И в основе таких процессов лежит стремление к реализации желания, оформленного в ту или иную цель (политическую, профессиональную, конфессиональную, семейную и т. д.).

В работе О.С. Дейнеки «Экономическая психология» выделяют ся волевые компоненты экономического сознания и поведения. К их числу относятся: экономические нормы, экономический интерес, экономический поступок, деятельность [68. С. 36]. По аналогии с понятием «социальная воля», содержание которого раскрыл Л. Уорд в книге «Психологические факторы цивилизации», этот комплекс волевых компонентов в дальнейшем, возможно, будет характеризоваться как экономическая воля.

Одним из показательных примеров построения типологии личности с выделением волевого фактора в профессиональной сфере является работа Н.А. Гусударева [60].

Автор описывает метафорические модели спортивной одаренности («акселераты», «спортивные машины», «богатыри», «артисты», «атомные станции», «Ваньки-встаньки», «каскадеры», «вундеркинды», «самородки») и выделяет три модели развития мастерства и личности спортсмена высокой квалификации с выделением воли в качестве одного из параметров ее базисных психических свойств.

Первая модель («модель облегченной деятельности») имеет следующие характеристики воли: «инициативность, граничащая с анархичностью; решительность и смелость, граничащие с авантюризмом» [60. С. 51].

Вторая модель («модель предельных психофизических напряжений») детерминирована ориентацией на идеал и имеет следующие характеристики воли: бескомпромиссность, принципиальность. «Волю питает вера, что трудное настоящее временно, только этап, необходимость на пути к прекрасному будущему. А если не будет такого будущего, так не нужно и ничего» [60. С. 81].

Третья модель («модель надежной деятельности, в которой влияние случайных факторов, стихийных состояний сведено к минимуму») имеет следующие характеристики воли: выдержка, терпение, самоконтроль, саморегуляция, самообладание [60. С. 114].

Н.А. Гусударев полагает, что все три модели связаны между собой и переход с одной модели на другую является способом преодоления профессионального кризиса, обусловленного односторонним развитием мастерства и личности в рамках каждой конкретной модели. «Универсальную формулу выдающейся человеческой личности в любом деле» автор представляет так: «здатки + воля + ум» [60. С. 128].

Как мы видим, каждый уровень развития личности в профессиональной сфере обязательно поддержан соответствующим уровнем развития волевых качеств. При этом надежность личности (и профессиональная, и персональная) является признаком высокого уровня развития волевых качеств, и она этически обусловлена, поскольку в основе волевой регуляции поведения лежит долженствование (чувство долга и ответственность за его исполнение).

Воля, которая обнаруживает свое действие в конкретных видах деятельности, как правило, имеет определенную «маркировку»: профессиональная воля, спортивная воля, политическая воля и др. В каждом случае предполагается, что достижение поставленной цели или заявленного принципа требует специального усилия — волевого усилия, направленного на преодоление возникшей трудности. Очевидно, что социальная и профессиональная успешность во многом могут определяться способностью к усилиям и сверхусилиям при встрече с трудностями.

3. Культурно-мистический аспект. В уже упоминавшейся серии книг К. Кастанеды, посвященных мистике толтеков, воля занимает важное место и представляется как «еще одна концепция дона Хуана» [93. С. 84]. Значение воли в этой концепции характеризуется словами: «...главное в человеке — это воля» [93. С. 99].

В «Сказках о силе» [93] излагается одна из ключевых идей всей мистической философии исследуемой культуры, в которой воле отводится одно из главных мест. Речь идет об идее, объясняющей устройство мироздания. Суть объяснения такова: человеческое существо рождается на свет с двумя «кольцами силы». Первое «кольцо силы» — разум (и речь), второе «кольцо силы» — воля. Воспринимаемый нами мир является результатом активности первого «кольца силы»: разум при помощи речи создал и поддерживает определенное описание реальности, которое весьма иллюзорно. Тем не менее мы замкнуты в первом «кольце силы», т. е. в реальности, сформированной речью, что и является ограничением большинства людей. Второе «кольцо силы», которым, как правило, пользуются только маги, тоже создает свою реальность и ее описание. Это описание всеобъемлюще и позволяет за планом видимых событий наблюдать план невидимый для обычного разума, а именно — действие силы или энергии. Итак, воля создает свое силовое (энергетическое) описание реальности и поддерживает его. В итоге реальность «удваивается», образуя мир разума и мир воли.

Воля связана с вниманием. Она проясняет сущность контроля «второго внимания»: «...воля может быть представлена в виде максимального контроля свечения тела как энергетического поля, или о ней можно говорить как об уровне профессионализма, или как о таком состоянии бытия, которое внезапно входит в повседневную жизнь воина в определенное время» [94. С. 118].

Вместе с видением и намерением воля входит в концепцию сталкинга.

Как же характеризуется воля? Как сила [94. С. 118], как энергия [94. С. 405], как «проводник нашей энергии для создания чего бы то ни было в пределах возможного» [94. С. 23]. Целенаправленное управление волей как «энергией соответствия» осуществляется при помо-

щи намерения. Воля является также своего рода преобразователем человеческой энергии во что угодно.

Управлению волей следует учиться. Для этого требуется совершенствовать тело [93. С. 86] и овладеть способностью «фокусировать волю на колесе времени для того, чтобы заставить его поворачиваться» [94. С. 247–248].

О месте локализации воли дон Хуан рассказывает следующее: воля как сила исходит «из живота через невидимое отверстие чуть ниже пупка» («просвет». — Л.А.) [93. С. 85]. Это истечение силы (воли) происходит «вслед за моментом абсолютной тишины, или сильного ужаса, или глубокой печали...» [94. С. 118]. Воля практически не ощутима, в противоположность, например, злости или какой-либо другой сильной эмоции. «Воля очень тиха, незаметна. Воля принадлежит другому Я» [94. С. 119], в котором мы находимся, когда совершаем сновидение. Последнее замечание интересно тем, что переключается с некоторыми другими религиозно-мистическими представлениями о воле как о некой силе, действующей через человека, но не принадлежащей человеку.

Таким образом, мистическая версия воли — это версия, которая может быть охарактеризована как энергетическая. Воля есть способность к приему, фокусировке и трансляции энергии, позволяющая трансформировать реальность.

4. Религиозно-духовный аспект. «Посредством воли мы обладаем волей», — писал Доген, а воля развивается посредством упражнений и совершения волевых действий. О воле в дзен-буддизме упоминается в связи с обучением [250]: «Обладать волей — это реально отдаться своему обучению и принять на себя ответственность за собственные действия, понимая, что никто не может учиться и осуществлять практику за тебя самого» [250. С. 21].

В «Лекциях по дзен-буддизму» Д.Т. Судзуки [223] обладатель сильной воли оценивается высоко: «Человек сильной воли не позволяет сбить себя с толку. Он — хозяин самого себя, где бы ни находился. Пока он тверд, все у него складывается успешно.

Но допусти только мысль о неудачах, и злые духи тут же овладеют твоим сознанием. <...> Когда появляются какие-то препятствия, добейтесь их устранения. Вы должны верить в Единственного, действующего в данный конкретный момент» [223. С. 58].

В работе Н.В. Абаева «Чань-буддизм и культурно-психологические традиции в средневековом Китае» [1] указывается, что развитие силы воли и полного самообладания являлось целью всей системы чаньской тренировки, которая помимо медитации включала в себя решение парадоксальных задач, дыхательные и гимнастические упражнения (в том числе искусство боевого единоборства), физический труд, специальную диету, приемы массажа и самомассажа, приемы биоэнергетической стимуляции и др. Но сила воли

понималась не как жесткая внешняя дисциплина, «а в смысле самоконтроля и саморегуляции, когда бразды правления берет на себя психосоматическая целостность, в которой “сознательные” и “подсознательные” уровни находятся в непротиворечивом единстве и гармоничном взаимодействии. При этом воля, идущая от сознательного уровня психики и обусловленная деятельностью индивидуального Я, должна уступить место безличной, совершенно объективированной воле, которая исходит от “истинной природы” человека и усиливается за счет того, что ее максимальной концентрации и проявлению всех ее потенциальных возможностей не мешают различные демобилизирующие факторы, связанные с наличием индивидуального Я: рефлексия, страх за свою Я-концепцию и т. д.» [1. С. 85–86]. Соответственно, личная, субъективная воля человека должна быть подчинена воле объективной.

В даосизме, одном из двух оснований дзен (чань)-буддизма, вопрос воли также является ключевым и изначально связан с вступлением на пути изучения Дао: «...первое правило изучения Дао — именно перенесение трудностей. Затем надо научиться быть человеком, то есть совершать хорошие дела и не совершать плохих» [186. С. 34–35]. А потому обретение подлинного мастерства возможно только при наличии чистого сердца и крепкой воли. «Человек в действительности способен терпеть. Нестерпимо только то, чего не может преодолеть воля, а волей нужно управлять с помощью мысли» [186. С. 399].

В буддизме, как пишет Л.Е. Янгутов [296], проблема воли/ложной воли рассматривается в контексте сотериологии, задачи которой (спасение через просветление) совпадают с задачами познания (достижение истины). Именно «неведение» в буддизме порождает ложное желание. Л.Е. Янгутов цитирует Радхакришнана: «неведение и ложное желание — это теоретическая и практическая стороны одного и того же явления. Пустая абстрактная форма ложной воли — это неведение, конкретное осуществление неведения — это ложная воля. В действительной жизни и то и другое — едино» [Цит. по 296. С. 44].

В некоторых текстах, посвященных анализу йоги и традиций индуизма, указывается, что уже самые ранние формы йоги предполагали у своих адептов наличие колоссальной воли и жесточайшего аскетизма. Аскетическая дисциплина есть прежде всего состояние дисциплинированной воли. Шри Юктешвару принадлежат следующие слова: «Ежедневно возобновляемые чувственные желания подрывают внутренний мир. <...> Броди по миру как лев самоконтроля. Не дай лягушкам чувственных слабостей обмануть и запутать тебя» [250. С. 50].

В книге Свами Рама «Жизнь среди гималайских йогов» [199] есть главы, посвященные силе воли. Свами Рама рассказывает, что его учитель с помощью силы воли управлял силами природы (остановил

на необходимое количество времени оползень; прекратил снегопад). Автор объясняет принятую йогами концепцию воли так: «Существуют три канала прохождения силы: крия шакти, ичха шакти и джнана шакти. Шакти — это та сила, которая проявляется через эти три канала. Эта сила может быть либо спящей, либо активной. С помощью крия шакти мы выполняем наши действия; с помощью ичха шакти мы прилагаем свою волю к тому, чтобы действовать, а с помощью джнана шакти мы принимаем решение действовать. Человек может развивать в себе тот или иной аспект этой силы. Некоторые йоги, овладев умением искусного выполнения действий, достигают успеха в мирских делах. Другие развивают свою силу воли и затем ставят свою речь и поступки под контроль этой воли. Третьи оттачивают буддхи, способность к различению, и достигают состояния праджна, покоя. Все эти три случая предполагают необходимость дисциплины, но ее вид зависит от типа развиваемой шакти» [199. С. 256].

Сила воли в данной традиции используется для оказания профилактической медицинской помощи людям. «Под силой воли здесь подразумевается та динамическая воля, которая порождается однонаправленным умом, медитацией и духовной дисциплиной» [199. С. 243].

Перечисляются симптомы слабой воли: «раздраженное состояние ума, непостоянство, нерешительность, потеря жизнерадостности, потеря уверенности в своих силах, сомнение, уныние, блуждающий взгляд, раздражительность, потеря памяти, ослабленный интеллект, греховные желания и мысли, страх...» [276. С. 16]. К симптомам усиления воли относятся: «спокойствие, самоконтроль, твердый взгляд, сильная память, самообладание, решительность, развитый интеллект, непоколебимость ума, уверенность, влияние и т. д.» [276. С. 17].

Большое внимание развитию волевых качеств личности уделяется в конфуцианстве. В отличие от даосской и буддийской религиозной психологии, замечает Н.А. Абаев, конфуцианство не было ориентировано на достижение сотериологических целей. Во главу угла ставились социальные задачи, для решения которых готовился «благородный муж» (цзюнь-цзы) [1. С. 29]. Конфуцианец относился к служению общественному долгу ревностно и даже фанатично, что требовало от него незаурядных волевых качеств. Ставка делалась на воспитание твердости характера, целеустремленности и сильной воли. «Конфуций весьма одобрительно отзывался о „людях, живущих в уединении и укрепляющих свою волю (чжи), чтобы достойно исполнять свой долг“...» [1. С. 30]. В свою очередь, Мэн-цзы утверждал, «что именно воля (чжи) управляет жизненной энергией (ци)», которая «наполняет тело» человека от головы до пяток и кончиков пальцев, придавая ему силу и крепость. «Воля — главное,

а жизненная энергия — второстепенное», — говорил он и призвал укреплять волю, упорядочивая тем самым свою жизненную энергию, так как когда «воля сконцентрирована воедино, она движет жизненной энергией, когда жизненная энергия сконцентрирована воедино, она движет волей» [1. С. 30]. Н.А. Абаев приводит ряд показательных суждений Конфуция о связи между освоением искусства самообладания и способностью к управлению. Приведем некоторые из них: «Научиться владеть собой и восстановить правила “ли” — вот в чем заключается гуманность» [Цит. по: 1. С. 32], а также: «как можно управлять другими людьми, если не умеешь управлять самим собой?!» — вопрошал он и пояснял: «Если же управляешь самим собой (дословно: “упорядочил себя”), управлять государством будет совсем нетрудно», ибо «когда человек управляет самим собой, людям не приказывают, но они исполняют; когда же человек не управляет собой, хоть он и приказывает, ему не повинуются» [1. С. 32].

Мы видим, что понимание сущности и значения воли в конфуцианстве велико и многопланово. Воля связана с энергетическими процессами организма, а ее упорядочивающая функция реализует себя как на уровне личности, так и на уровне управления государством.

В суфизме содержание понятия «воля» зависит от стадии развития «ищущего» и изменяется по своей природе, качеству и значимости в соответствии с достигнутой стадией развития. Тем не менее существует общее деление на свободную волю и Божественную волю. Свободная воля принадлежит человеческой природе и часто противоречит и противостоит естественному закону, что приводит к нарушению физического, психического и духовного здоровья человека. Божественная воля понимается как фундаментальный закон природы. Святой человек — это тот, каждое действие которого соответствует Божьей воле. «Учиться быть святым — значит учиться быть чувствительным и “настроенным” на естественные законы мысли и действия, законы столь же регулярные, как законы электричества и магнетизма. Личная воля способна привести жизнь человека к точке подчинения Божественной воле» [250. С. 78].

В работе известного суфийского мастера и музыканта Хазрата Инайята Хана «Мистицизм звука» [261] глава 9 посвящена воле. Основные мысли этого весьма поэтического текста таковы: воля — это вся существующая сила. Бог сотворил мир Волей. Все, что мы называем в себе силой воли, есть сила Бога. Благодаря силе воли мы выполняем все физические и умственные действия. Если сила воли изменяет человеку, он терпит провал. Сущность силы воли — любовь. Бог есть любовь и, следовательно, Бог есть воля. «Я люблю делать это» означает «Я имею волю (will to do) делать это». Воля и сознание — это Существо Бога, воля — выражение Существа в

действии, сознание — в покое. Оптимистическое отношение к жизни развивает волю, пессимистическое — уменьшает ее. Нашему прогрессу в жизни мешает только собственное «Я». В мире нет никого, кто может быть нашим злейшим врагом, кроме нас самих. Но если наш ум с помощью самодисциплины стал нашим слугой, тогда наш мир является нашей собственностью и мы — короли в собственном королевстве. Самодисциплина, какой бы трудной и тираничной она ни казалась, делает душу хозяином себя.

Глава «Воля» завершается таким выводом: «Все, чего нам не достает в жизни, как мы видим, это нехватка силы воли, а вся благодать, которая приходит к нам, приходит с помощью силы воли. Некоторые думают, что сила воли не зависит от нас; что она дается некоторым как милость, как благословение. Она не зависит от нас, но она является нами. Несомненно, это милость и благодать, но в то же время ее можно найти в нас, это самое наше существо» [261. С. 67].

Таким образом, воля в суфизме оказывается универсальным, фундаментальным принципом, творящим и регулирующим как мироздание в целом, так и существование отдельной личности.

В рамках христианства проблеме воли уделяется значительное внимание. Рассмотрим этот вопрос на примере православия. В книге святителя Димитрия Ростовского «Алфавит духовный» указываются «три главные силы души» [195. С. 37] или «три части души» [195. С. 49] — ум, сердце (чувство) и воля. При этом проводится отчетливое разделение на «волю человеческую» и «волю Божию».

Свою, «человеческую волю» необходимо отсекают, убивают, вознося меч духовный, — пишет преподобный Иоанн Лествичник [182. С. 31, 41]. «Смиренно мудрый всегда гнушается воли своей, как погрешительной, даже и в прошениях своих ко Господу...» [182. С. 214]. В то же время следует стремиться к познанию воли Божьей: «Не желай, чтобы случилось то, чего ты хочешь, но — что угодно Богу. Ты должен желать того, чего хочет Бог» [269. С. 24]. Объясняется смысл этого наставления следующим образом: «Все, что с тобой ни случится, принимай как доброе, зная, что без Бога ни бывает ничего. <...> Не почитай пустым и самого малого обстоятельства в твоей жизни, каково бы оно ни было, Бог хочет чему-нибудь научить тебя или от чего-нибудь очистить тебя. Если рассмотришь его (обстоятельство в твоей жизни) со вниманием, то увидишь, что оно служит к твоему благу» [269. С. 24]. Схиигумен Савва, комментируя Иисусову молитву, поясняет смысл слов «Да будет воля Твоя, яко на небеси и на земли» так: «Не попусти ни на одно мгновение исполниться воли моей, которая есть грех многообразный: самолюбие, злоба, ненависть, зависть, гордость. Господи, даруй мне благодать всегда исполнять волю Твою, которая есть любовь ко всем (и ко врагам) и святость наша» [229. С. 243]. В другом месте схиигумен Савва разъясняет сущность человеческой воли, напоминая, что, поскольку человек создан

«по образу и подобию Божию», он создан со свободной волей. И когда человеческая воля очищается от зла, она совпадает с волей Божией, все делается исполнением желаний самого человека и так утверждается Царство Божие. Вместе с тем свобода воли человека не абсолютна. Ее связывают законы природы, запросы тела, окружающие люди и обстановка, установленные Богом внутренние законы, сообщаемые ему через голос совести, влияние на душу темной силы при оставлении человека Божией благодатью. Ссылаясь на епископа Игнатия Брянчанинова, схиигумен Савва пишет, что воля человека свободна только в избрании добра или зла [229. С. 566].

Поскольку различают людей с сильной и слабой волей, то сочетание сильной воли со стремлением к Богоугождению позволяет человеку достичь высочайших результатов, вплоть до святости. Но если сильная воля сочетается с жестокосердием, гордостью и тщеславием, то масштаб бедствий, производимых таким человеком для других людей, может быть очень велик. «Святые старцы единодушно считают отречение своей воли совершенно необходимым для спасения своей души. <...> Устремление наших душ (наша воля) — это то основное, что служит критерием пригодности душ к Царству Небесному» [229. С. 567–568].

Важным волевым качеством в православии считается терпение. «...Не может все делаться по мысли твоей, как ты хочешь, потому что не все твои хотения бывают добры и не всякие желания полезны. Но сделалось ли что по твоему хотению и желанию? Хорошо. А не сделалось? Предоставь воле Господней. Если что сделалось так, как ты хотел? Благодарю. А если не так — не скорби...», — пишет святитель Димитрий Ростовский [195. С. 191] и поясняет: «Желая исцелить и очистить душу нашу от греха, Господь часто попускает здесь на нас различные скорби и печали, дабы очистившись как золото в горниле, явились мы светлыми...» [195. С. 195]. Победа в духовной битве дается благодаря терпению. Нетерпеливый характеризуется как «двоедушный» и «неустроенный на всех путях своих» [195. С. 206], нетерпеливый «...подобен безумному. Если случится что-нибудь противное ему, несогласное с желанием его сердца, то он на всех набрасывается, на всех ропщет, всех обвиняет, кроме себя, себя же всячески оправдывает. А ты будь всегда пригвожден на кресте терпения — с радостью все претерпевай» [229. С. 208].

Воля связана с верой. «Совершенная вера состоит в полной преданности воле Божьей» [229. С. 361]. Благодаря непоколебимой вере оказывается возможным и проявление твердой воли, беспримерных выдержки, самообладания, терпения.

В православных текстах встречаются такие характеристики воли как «добрая» и «злая», «испорченная воля», «больная воля». «Испорченная воля» выражается в «безрассудных трудах», т. е. когда человек начинает делать что-либо «с плотским разгорячением, с тщес-

лавием, с хвастовством, уничижением других братий, не могущих нести такого труда» [30. С. 149]. Исправление «испорченной воли» предполагает привычку побеждать в себе разного рода «пожелания» как мелкие, так и великие. «Невозможно преодолеть ни страсти вожделения, ни страсти гнева, не научившись побеждать вообще все пожелания, чем исключительно исправляется испорченная воля» [30. С. 157].

О «болезнях воли» пишет схиигумен Савва. Болезнью воли он считает ее ослабление, «по мере порабощения человека греху»: «Когда в душе разлад и душа колеблется между Богом и сатаной, то ослабленная воля врачуеться только через очищение сердца, то есть в единственном случае — при стяжании Духа Святаго» [229. С. 582].

Ослабление воли обнаруживает себя в податливости влиянию других людей, в сильной раздражительности, в «частных приступах тоски и боязливости», которые являются начальными симптомами одержимости (как крайней степени подчинения темной силе) [229. С. 582].

Интересно, что и властность схиигумен Савва обсуждает в контексте «болезней воли». Он пишет: «Властность — черта характера, присущая людям, живущим вне Бога. Христианин по природе кроток, как и Христос. Не была ли в Христе неизмеримо сильная воля? Но Он был кроток и не допускал психического насилия над людьми» [229. С. 582]. Таким образом, схиигумен ставит знак равенства между властностью и психическим насилием над людьми. Это суждение заслуживает особого внимания в связи с тем обстоятельством, что в некоторых хронологиях истории менеджмента Иисус Христос называется исторической персоной, внесшей свой вклад в становление науки управления (см., например, «управленческий континуум» К.С. Джорджа в книге А.В. Карпова «Психология менеджмента» [92]).

Итак, мы можем отметить, что во многих религиозно-духовных традициях проблема воли имеет большое значение. В основном выделяются два типа и даже уровня воли — «большая» («объективная» воля, имеющая надчеловеческую природу) и «малая» воля («субъективная»), принадлежащая человеку. Оба типа воли взаимодействуют друг с другом, иногда приходя в противоречие, иногда, наоборот, в гармоничное единство. В каком-то смысле можно сопоставить такие понятия как Дао, «естественность», «воля Неба», «Божья воля» в качестве поликультурных маркеров для обозначения одного и того же феномена — универсального закона, управляющего процессами мироздания. Духовно-религиозные традиции подчеркивают: а) этическую обусловленность этого универсального закона, б) включенность человека в тотальный порядок мироздания в качестве созависимой части, в) необходимость для человека процесса работы над собой (обучения, практики, подвижничества и т. д.) для приведения себя в соответствие с объективным законом.

Базовые психологические модели воли являются основой для проведения аутодиагностики и аутокоррекции ее состояния.

Психологическое определение воли.

Воля — это «способность человека, проявляющаяся в самодетерминации и саморегуляции им своей деятельности и различных психических процессов» [185. С. 62].

Различные содержательные аспекты воли фиксируются в теориях воли, где воле даются различные интерпретации. Воля понимается: а) как волюнтаризм (волевые акты ничем не определяются, но сами определяют ход психических процессов), б) как свободный выбор (практическое выражение свободы воли), в) как произвольная мотивация (стремления человека определяются мотивами, у воли есть причина), г) как долженствование (регуляция поведения на основе нравственного и иного долга), д) как особая форма психической регуляции (процесс самоорганизации психики для достижения цели наиболее эффективным способом), е) как механизм преодоления внешних и внутренних препятствий и трудностей [83].

Кроме того, в соответствии с точкой зрения К.-Г. Юнга, воля есть энергетический аспект сознания (или — энергия, присущая сознанию) и она проявляет себя как сила сознания, действующая в отношении бессознательного и, в частности, в отношении инстинктов [230. С. 43–44].

В психосинтезе Р. Ассаджиоли воля также понимается как энергия, которая применяется в тех случаях, когда человеку кажется, что он утратил всякую точку опоры.

К числу основных функций воли относят: выбор мотивов и целей, регуляцию побуждения к действиям при недостаточной или избыточной их мотивации, организацию психических процессов в адекватную выполняемой человеком деятельности систему, мобилизацию физических и психических возможностей в ситуации преодоления препятствий при достижении поставленных целей [185. С. 62].

Типы ситуаций, требующие срочной волевой регуляции:

а) отсутствие достаточной мотивации к действиям (необходимо что-то сделать, но нет желания);

б) выбор мотивов, целей, видов деятельности при их конфликте (работа и учеба, работа с документами и работа с людьми, работа и отдых и т. п.);

в) произвольная регуляция внешних и внутренних действий и психических процессов (фокусировка на деятельности, «удержание» внимания и усилия на мысли, на эмоциональном состоянии и т. д.) [185. С. 62].

К волевым состояниям относят: состояние мобилизационной готовности, состояние сосредоточенности, состояние решительности, состояние сдержанности (подавление возникшей потребности при помощи волевого усилия) [83. С. 93–98].

Волевое усилие — это концентрация энергии по месту и времени приложения, — пишет Е.П. Ильин [83. С. 109]. Выделяются следующие виды волевых усилий:

- а) физические и интеллектуальные;
- б) при мышечных напряжениях, при преодолении утомления и чувства усталости, при напряжении внимания, при преодолении чувства страха, при соблюдении режима [83. С. 111];
- в) мобилизующие и организующие [272; 83];
- г) побудительные и тормозные.

Волевое усилие может быть также понято как «форма эмоционального стресса, который мобилизует внутренние ресурсы человека и создает дополнительные мотивы к действию» [164. С. 73]. Помимо волевого усилия выделяются «волевая активность», включающая в себя отношение к внешним воздействиям, мотивацию, сознательную саморегуляцию и «волевое действие» [164. С. 73]. Волевое действие может совершаться как в простой, так и в сложной формах. «В простом волевом акте побуждение к действию переходит в само действие почти автоматически. Для сложного волевого акта существенно то, что действию предшествует сознательный учет его последствий, осознание мотивов, принятие решения, возникновение намерения его осуществить, составление плана для его осуществления» [164. С. 73].

Выделяются шесть основных этапов сложного волевого действия:

- «— цель и стремление к достижению цели;
- осознание ряда возможностей достижения цели;
- появление мотивов, подкрепляющих или опровергающих эти возможности;
- борьба мотивов и выбор;
- принятие одной из возможностей в качестве версии;
- осуществление принятого решения» [164. С. 73].

В модели Р. Ассаджиоли выделяются пять стадий использования воли для реализации полного волевого акта:

- 1) выбор цели, намерение достичь ее, пробуждение «мотивизации», оценка выбранной цели, размышление («взвешивание»);
- 2) принятие решения;
- 3) убежденность в правильности выбора;
- 4) планирование, организация деятельности согласно очерченной программе;
- 5) выполнение программы (для этого требуются «выдающиеся качества воли»: целенаправленная энергия побуждения, настойчивость и терпение) [31].

В отечественной психологии перечень волевых качеств личности включает в себя десять позиций:

- целеустремленность — умение человека подчинять свои действия поставленным целям;

- настойчивость — умение человека мобилизовать свои возможности для длительной борьбы с трудностями;
- выдержка — умение затормозить действия, чувства и мысли, мешающие осуществлению принятого решения;
- решительность — умение принимать и претворять в жизнь быстрые, обоснованные и твердые решения;
- инициативность — умение работать творчески, предпринимая действия и поступки по собственному почину;
- самостоятельность — умение не поддаваться влиянию различных факторов, отвлекающих от достижения цели, критически оценивать советы и предложения других, действовать на основе собственных взглядов и убеждений;
- дисциплинированность — сознательное подчинение своего поведения общепринятым нормам, установленному порядку;
- смелость — умение побороть страх и идти на оправданный риск ради достижения цели;
- исполнительность — старательность, своевременное выполнение поручений и обязанностей» [164].

Приведем перечень волевых качеств личности по Р. Ассаджолли:

«1) энергия — динамическая сила — интенсивность; это качество определяется трудностью достижения цели;

2) мастерство — контроль — дисциплина; это качество подчеркивает регулирование и контролирование волей других психических функций;

3) концентрация — сосредоточенность — внимание; это качество имеет особенное значение, когда объект воздействия и задача непривлекательны;

4) решительность — быстрота — проворность проявляются в принятии решения;

5) настойчивость — стойкость — терпение;

6) инициатива — отвага — решимость на поступки; это склонность к риску;

7) организация — интеграция — синтез; воля выступает здесь как организующее звено объединения тех средств, которые необходимы для решения задачи» [83. С. 135].

Если воля регулирует поведение и состояние человека, то что, в свою очередь, управляет волей? Одним из значимых для нас ответов на этот вопрос является указание на смысл: «Намеренное изменение смысла действия, приводящее к изменению побуждения, может достигаться через переоценку значимости мотива, через привлечение дополнительных мотивов, через предвидение и переживание последствий действия, через актуализацию мотивов посредством воображаемой ситуации и т. д. Развитие волевой регуляции связано прежде всего с формированием богатой мотивационно-смыс-

ловой сферы, стойкого мировоззрения и убеждений человека, а также способности к волевым усилиям в особых ситуациях действия. Развитие этой способности связано с переходом от внешних способов изменения смысла действия к внутренним» [185. С. 63].

Весь комплекс моделей, описывающий различные аспекты воли, применяется как основа для подбора соответствующего комплекса методик аутодиагностики и аутокоррекции волевых состояний, усилий и качеств личности. Среди психотехник, применяющихся для развития ее «силы воли», центральное место занимают психосинтетические техники.

Преодоление трудностей и психологический путь к акме. Психологический путь к акме как состоянию максимальной профессиональной и личностной реализации является сотериологическим путем, путем героя нового типа, именуемого профессионалом [19]. Этот путь к самоосуществлению сотериологичен, поскольку спасает человека из темницы потенциальности, представляя свободу быть и являться в творческих актах деятельности и общения. Сотериологичен, ибо исцеляет его от страдания частичного бытия, бытия в полсилы или четверть силы. Сотериологичен, ибо освобождает внутренние силы человека, благодаря которым человек-проект трансформируется на уровне акме в человека-событие, избавляясь от своей незавершенности.

Врядли точка акме в психологическом пути современного героя (т. е. соответствующего архетипического комплекса в человеке, устремленного к совершенствованию или совершенству, понимаемому субъективно) является знаком окончательности.

Путь к акме по смыслу есть путь к личностному расцвету. «Расцвет» и «личность» традиционно объединены в символе раскрывшегося цветка. Символами «Я» в китайской традиции является Золотой цветок, в индийской и тибетской — лотос, в персидской и европейской — роза [87]. Отдельная роза является символом завершенности, полноты и совершенства [100. С. 440]. «Со временем цветок благодаря своей форме превратился в образ центра и, как следствие, в архетипический образ души», — пишет Керлот [100. С. 560]. Символику цветка анализирует и юнгианец Д. Ли Уильямс: «...цветок симметричен: он представляет собой мандалу, символизирующую порядок в природе, равновесие и психическую целостность...» [241. С. 53]. В свою очередь, мандала, включающая в себя понятие центра, является визуализацией препятствий на пути достижения и освоения центра и по своей природе должна преодолевать беспорядок [241. С. 306, 307].

Таким образом, если для цветка расцвет как процесс и состояние есть путь к себе, к своей целостности и самоактуализации своего порядка, связанный с преодолением трудностей, то и для человека, представленного данной культурной метафорой, достижение акме

есть путь к себе, к своему центру, также связанный с преодолением трудностей. При этом преодолевать трудности — значит спасаться; отказаться от преодоления трудностей — значит гибнуть.

Самоспасение уже у М. Фуко есть своего рода алгоритм перехода от смерти к жизни, от зла к добру, от потенциальности к существованию, от рабства к свободе и т. д. Следовательно, между понятиями «гибель» и «спасение», являющимися полюсами сотериологической оси, следует разместить понятие «трудностей». Именно субъективное переживание трудности достижения желательного состояния (спасение) создает дистресс, в результате которого человек «застывает» в своем движении и оказывается неспособным использовать свои возможности и ресурсы. Вместе с тем бессознательное готово оказать помощь. Она заключается в актуализации архетипического образа героя, что и происходит в экстремальных ситуациях жизни. Для преодоления трудностей нужен подвиг, а для подвига — герой. Именно он и ждет своего часа в глубинах бессознательного каждого человека. Достаточно осознать этот факт, и героическая тенденция в поведении получает шанс для реализации. Если нам нужна помощь, следует просто призвать внутреннего героя, собственную видовую и одновременно архетипическую привычку справляться с трудностями. У М. Фуко это называется «забота о себе».

Дж. Кэмпбелл в книге «Тысячеликий герой» [122] пишет, что «герой — это человек, самостоятельно пришедший к смирению» [122. С. 27], и «первым условием героизма является примирение со смертью» [122. С. 342]. Как человек настоящего, т. е. обладатель своих собственных и локальных исторических ограничений, герой умирает. Но возрождается как человек вечности — совершенный, ничем не ограниченный, универсальный. И если первая задача героя состоит в удалении «с мировой сцены вторичных следствий» во внутреннюю реальность психики, скрывающей причины всех проблем, чтобы сразиться с внутренними «чудовищами» и победить их (разрешить проблемы), то вторая задача — возвращение в мир людей преображенным и передача людям полученного знания [122. С. 29]. Как бы ни различались мифологические герои между собой, их поведенческий паттерн всегда одинаков: уход, инициация (посвящение) и испытание, получение сокровища и возвращение (часто тоже с испытаниями). О сути «великого подвига великого героя» Дж. Кэмпбелл говорит так: «...оба — герой и его предельный бог, взыскуемый и взыскуемый, — понимаются как внешняя и внутренняя стороны одной, самое себя отображающей тайны, которая тождественна мистерии явленного мира. Великий подвиг великого героя заключается в том, чтобы показать это единство во множественности, а затем рассказать об этом другим» [122. С. 45].

«Наставление в трудности (мастерство выхода из трудной ситуации) — это третий тип наставлений (два других — наставление

примером и наставление знаниями), который предложил различать М. Фуко [258. С. 294]. Предположим, что начинать работу с трудностями следует с наведения порядка в наших представлениях о трудностях.

Что такое «трудность»? Одно из определений гласит: «Трудность — это несоответствие величины и сложности препятствия физическим и психическим возможностям конкретной личности» [272. С. 166]. Если физические возможности в основном понятие объективное, то психические и психологические возможности — понятия субъективные и во многом зависят от самооценки. Чем ниже человек оценивает свои возможности, тем больше трудностей он испытывает.

Соответственно, в зависимости от установленной степени несоответствия препятствий и возможностей, трудности делят на: а) умеренные, б) большие, в) максимальные, г) непреодолимые. Одним из способов «освоения» шкалы «умеренные трудности — непреодолимые трудности», т. е. превращение непреодолимых трудностей в умеренные и даже выходом за пределы шкалы, является процедура хабитуализации (опривычивания) деятельности. Новое и неизвестное превращается в рутинное и далее не вызывает напряжения.

Другое различие в трудностях — это различие по содержанию: а) трудности деятельности (возникают из-за недостатка знаний, умений, навыков, физических и умственных качеств) и б) трудности личного характера (связаны с ухудшением психологического самочувствия и появлением тревожности, растерянности, усталости, сомнений и т. п.).

Психолог и пастор Н.В. Пил заметил очень точно, что трудности сами по себе есть всего лишь признак растерянности [171. С. 102]. А растерянность, в свою очередь, — всего лишь отсутствие концентрации внимания, сфокусированности, собранности. Герой концентрирует все свои силы — духовные, эмоциональные, физические — на решении поставленной перед собой задачи, которая порой заключается в том, чтобы сохранить самообладание или ясный рассудок, не поддавшись «злым чарам». Так он спасает себя и порученное ему дело.

Трудности преодолеваются при помощи волевых усилий. Организующие волевые усилия направлены на нейтрализацию негативных эмоций при помощи управления вниманием (переключение, сосредоточение, отвлечение, распределение). Мобилизующие волевые усилия направлены на активизацию внутренней и внешней деятельности при помощи аутосуггестивных методов (самоубеждение, самоприказ, самовнушение).

Полезно в практическом плане проведение различий между побудительными (направленными на совершенствование деятельности)

и тормозными (сдерживающими нежелательные мотивы и поступки) волевыми усилиями.

Внимание, воля и вера — триада, позволяющая восстановить внутренний порядок и тем самым преодолеть трудности.

Кроме препятствий за возникновение ощущения трудностей ответственны такие события, как совершение ошибки, возникновение неопределенности, появление неожиданности.

И что бы ни являлось причиной переживаемых человеком трудностей на пути к своему акме, психологические инстинкты (в данном случае архетипические паттерны героического поведения) могут выступить нашими союзниками и, как правило, выступают (о чем свидетельствует вся история нашей страны, богатая примерами социальных, политических, военных и экономических катаклизмов).

Чем ощутимее трудности, тем острее дилемма: погибнуть или спастись, и, соответственно, тем выше скорость актуализации архетипических комплексов (другими словами, чем стремительнее тоном, тем скорее коснемся ногами дна от которого можем оттолкнуться). Глубина психологической трансформации, обуславливающая движение к собственному центру/расцвету, напрямую зависит от уровня переживаемых трудностей. Значительные трудности — значительная трансформация, ибо именно разломы, бреши в устоявшихся моделях, которыми оперирует сознание, спровоцированные трудностями, открывают доступ к живительным ресурсам бессознательного, к силе, необходимой для самопревозмогания. Сознанию же картина представляется катастрофической: свой демонтаж сознание принимает за крушение жизни в целом. Однако «сеется в уничижении, восстает в славе; сеется в немощи, восстает в силе» [2 Кор., 15: 43].

Следует внимательнее отнестись к типовым различиям архетипического героического комплекса (например, Э. Нойманн выделил три типа героя: действующий, творящий, самотрансформирующийся) и, определив индивидуальную предрасположенность к реализации поведения того или иного типа, приняться за осуществление предназначенного подвига.

Специально для группового сотеринга разработана и применяется серия сотериологических игр, позволяющая отрабатывать (диагностически и коррекционно) этические проблемы командного управленческого взаимодействия.

4.2.3. Вера

Существует множество и литературных, и эмпирических данных, свидетельствующих о важной роли веры в деятельности результативных лидеров. С понятием веры ассоциируется прежде всего высокая степень убежденности лидера в достижимости поставленных целей, в правильности выбранных принципов и под-

ходов, уверенности в своих собственных силах и в «своих» людях. В то же самое время специальных исследований феномена веры в психологической структуре личности лидера мы не обнаружили. Очевидно, причина некоторого затруднения научных описаний веры в структуре лидерства связана с доминировавшей долгое время традицией понимания веры прежде всего как термина из религиозного словаря. Вместе с тем, существуют работы, в которых проводится различие между религиозной и нерелигиозной верой [240].

Предполагается, что различие между религиозной и нерелигиозной верой связано с различием в предмете веры, направленностью веры. Для религиозной веры — это сверхъестественные объекты, нечто, имеющее связь с надчеловеческим. Остальное, человеческое — предмет нерелигиозной веры (вера в правильность научной гипотезы, вера в идею, идеал, в успех предприятия и т. д.). В других случаях вера в целом противопоставляется знанию.

В соответствии с методологическим принципом отказа от конфликта бинарных оппозиций мы будем рассматривать веру как целостный духовно-психологический феномен, в котором религиозный и нерелигиозный аспекты связаны друг с другом. При этом сущность этой связи мы понимаем в соответствии с ранее рассмотренными нами взглядами П.А. Флоренского и М. Элиаде (Флоренский говорил о развитии человеческой культуры во всех ее проявлениях из религиозного культа, а Элиаде подчеркивал жесткое действие религиозных паттернов поведения у современных «нерелигиозных» людей). Иначе говоря, «нерелигиозная» вера является своего рода многократным и многоликим «эхом» веры религиозной.

Точно так же можно понимать и отношения веры и знания. В соответствии с данным подходом вера и знание сотрудничают друг с другом, находятся друг с другом в диалоге.

В работе Д.М. Угриновича выделяются три психологические особенности веры (и религиозной и нерелигиозной): 1) важную и порой доминирующую роль в переживании веры играют чувства. Вера — всегда эмоциональное переживание отношения к своему предмету (она бывает сильной, горячей и даже страстной); 2) в переживании веры присутствует ценностный и оценочный компонент. Человек позитивно оценивает то, во что он верит и сама вера участвует в формировании идеалов, ценностей человека и, следовательно, его оценочных критериев и суждений; 3) вера предполагает активизацию волевых процессов личности и волевою регуляцию поведения, которое приводится в соответствие с верой или обеспечивает реализацию веры на практике (вера реализуется через волю) [240. С. 115–116]. У. Джемс считал волю важнейшим компонентом веры и определял веру как:

«уверенность в том, что с теоретической точки зрения еще может возбуждать сомнения, а так как мерилom веры служит готовность к действию, то можно сказать, что вера — это готовность действовать ради цели, удачное достижение которой не гарантировано нам вперед» [Цит. по: 240. С. 107]. Поскольку личность лидера может быть весьма масштабной и «глубокой», то соответственно и цели, над достижением которых он работает, могут быть рассмотрены на континууме «сотериологические (духовные) цели — цели практической деятельности». Это значит, что лидер деловой организации может быть и ее духовным лидером, имеющим не только профессиональное и личностное «измерение» своей веры, но и ее религиозное «измерение».

Реконструкция культурно-смыслового контекста веры.

1. Этико-экономический и управленческий аспекты. Прежде всего, отметим, что феномен и понятие веры являются своеобразным смысловым и содержательным центром для ряда понятий, связанных с верой, «происходящих» от нее. Эти понятия, пожалуй, чаще упоминаются в деловой литературе, чем понятие «вера» и отражают определенный уровень реализации феномена веры в повседневной жизни человеческих организаций и отдельных людей. Речь идет о феноменах «уверенности — неуверенности» и «доверия — недоверия».

В работе П. Козловски «Принципы этической экономики» [106] современная рыночная экономика и перспективы ее развития обсуждаются в максимально широкой концептуальной рамке — рамке религии и религиозной веры. П. Козловски доказательно строит «систему гарантий» надежного функционирования рыночных отношений: ограничения правовых норм «страхуются» дополнительной системой этических норм и правил, ограничения этики «страхуются» религией, религиозными нормами и правилами. Человек как субъект рыночных отношений (а также деловая организация) может регулировать свое поведение трояким способом — при помощи права, при помощи этики и при помощи религии. Каждый из последующих уровней (при условии его наличия у субъекта рыночных отношений) является дополнительной системой гарантий надежности этого субъекта и обеспечивает доверие к нему. Как показал П. Козловски, доверие между участниками рынка существенно сокращает издержки всех сторон, связанные как с затратами на поиск новых партнеров, так и с затратами на обеспечение безопасности в отношениях с плохо известным или ненадежным партнером. Высшим уровнем гарантий выступает уровень религии. Получается, что доверие вызывает верующий, тот, кто верит (в данном случае в Бога). И действительно, если у человека (организации) есть отчетливые принципы и правила, хорошо сформулированные и понятные,

если известно, что человек (организация) строит свои отношения в строгом соответствии с этими принципами и правилами, то появляется возможность строить достоверные прогнозы в партнерских отношениях и вступать во взаимодействие «с открытыми глазами». Там, где внешний контроль либо очень дорог, либо невозможен — а это может быть и во внутренних отношениях организации, и в ее внешних отношениях — хозяйственная этика, «освященная» религиозной верой, выступает надежной гарантией соблюдения правил и договоренностей. Широко известны случаи, когда кадровая политика предприятий ориентируется на привлечение верующих людей.

П. Козловски указывает на хорошие результаты усилий по созданию внутриорганизационных «этических кодексов взаимных гарантий этичного поведения». Так, «фирма IBM сформулировала систему ценностей для своих сотрудников, простирающуюся от общего «символа» веры и убеждений (так называемые *basic beliefs*), через стратегии деятельности («*policies*»), до рекомендуемых способов действий и методов деловой практики («*business practices*»). Примечательно, что структура системы ценностей, или точнее, практической философии и мирозерцания этого предприятия следует системе трансценденций от экономики к этике, а от этики — к метафизике по мере того, как правила (начиная с частичного и оперативного уровня методов деловой практики) через более общий уровень стратегий и вплоть до общих убеждений, касающихся структуры действительности в целом, становятся все более общими и обобщенными. Этот пример показывает, что и этика предприятия предполагает общие убеждения (*basic beliefs*), касающиеся человека и мира в целом и «заверяющие человека» в целесообразности этики» [106. С. 49]. Мы видим, как П. Козловски выделяет тенденцию предприятий к выходу на максимально высокий уровень обоснования смысла своего существования и принципов своей деятельности и, фактически, этот уровень есть уровень религиозной веры, (кстати, и книга Т.Дж. Уотсона-младшего вышла под названием «Религия бизнеса»)*.

Наиболее масштабную концептуализацию и реализацию данной тенденции в недавние годы осуществил Й. Кунде — автор книг «Корпоративная религия» [119] и «Уникальность теперь... или никогда» [120]. Свою «Корпоративную религию» Й. Кунде охарактеризовал как книгу, посвященную вере, которая обеспечивает успех в бизнесе и без которой нельзя выработать видение будущего [119. С. 18]. Кунде пишет: «Все могут видеть, какие продукты компания производит и продает. Но почему она это делает и каким будет следующий продукт? В чем миссия компании — об этом и руководство компании

* В оригинале — «A Business and its Beliefs».

часто немного знает. Если в компании для описания основного управленческого инструмента используется религия, становится ясно, чего хочет руководство, что символизирует компания, к чему она стремится и как думает достичь этого. Корпоративная религия — это вопрос веры. <...> Игровой автомат не способен внушить веру во что-нибудь. Высшее руководство должно верить. Когда сотрудники чувствуют, что их лидеры сражаются за что-то значимое, это передается и им. Когда есть яркий лидер, следующий этап — создание “библии”, описывающей природу веры, совокупность ценностей и правил поведения, имеющих отношение ко всем членам сообщества» [119. С. 112].

Через корпоративную религию, через корпоративных религиозных лидеров решаются вопросы формирования приверженности и лояльности сотрудников к организации. «Вера порождает мотивацию, — пишет Кунде, — а в том, что вы являетесь частью компании есть как раз элемент веры» [119. С. 170]. В своей работе Й. Кунде проводит различие между двумя типами лидеров по критерию веры: одни работают как администраторы, демонстрируя порой высокую самоотдачу, но не вовлекаются в работу духовно; другие — живут компанией и заражают своей страстью всю организацию. «Увлекает только страсть. И в компании, и за ее пределами лидер обязан провозглашать ценности и распространять корпоративную культуру, чтобы привлечь людей той же веры», — пишет Й. Кунде [120. С. 335].

Очевидно, такими способностями обладал создатель IBM Т.Дж. Уотсон, сформулировавший три основных ценности IBM: «стремление к совершенству», «лучший сервис для потребителей» и «уважение к сотрудникам». «Вы были наняты — или скорее инкорпорированы в семью IBM — пожизненно. Уже в 1930-е гг. обучение и идеологическая обработка сотрудников настолько прочно укоренилась в системе, что для потенциальных сотрудников была основана школа IBM. Быть прилежными последователями этой идеологии — или корпоративной религии — было абсолютно необходимым. В 1985 году в сборнике “100 лучших компаний для работы” IBM описывается как компания, которая “институционализировала свои убеждения точно так же, как это сделала бы церковь”» [119. С. 143].

Говоря об уроках, которые извлекла IBM из долгого и непростого пути своего развития, Т.Дж. Уотсон-младший на первое место ставит человеческие отношения: «Не существует никакой замены хорошим человеческим отношениям и тому высокому моральному духу, который они несут с собой. Для выполнения работы, необходимой для получения прибыли, нужны хорошие люди. Независимо от того, насколько хороши могут быть ваши сотрудники, но если они не любят ваше дело по-настоящему, если

они не чувствуют свою вовлеченность в него или если они считают, что с ними обращаются несправедливо, — чертовски сложно заставить предприятие работать нормально. О хороших человеческих отношениях очень легко говорить. Я полагаю, что истинный урок заключается в том, что над ними необходимо работать постоянно, а также постоянно убеждаться в том, что ваши менеджеры работают над ними вместе с вами» [244. С. 92–93]. Но самым важным уроком Т.Дж. Уотсон-младший называет урок о «beliefs»: «...впереди стратегий, практики и целей должны идти убеждения. Если первые нарушают фундаментальные установки, то их следует подвергнуть пересмотру. Единственной «священной коровой» организации должна стать ее базовая философия бизнеса» [244. С. 93–94]. Т. Дж. Уотсон-младший ссылается на британского экономиста Уолтера Бейджхота, сказавшего: «Сильная вера побеждает сильных людей, но в последствии делает их еще сильнее» [Цит. по: 244. С. 94] и добавляет: «А если люди становятся сильнее, то крепнет и организация, в которой они работают» [244. С. 94].

Американский психолог Ф. Карделл выделил среди «инструментов» лидерства способность верить и о вере написал следующее: «...вера может принести в нашу жизнь истину и надежду или же может наполнить ее ложью, обманом и предательством. Она может принести нам радость и свершения или же может превратить нашу жизнь в сущий ад. То, во что мы верим, может помочь нам принять самих себя, окружающих и саму жизнь или же может создать образы, установки и привычки фанатизма и страха. Вера может помочь нам достичь зрелости или же удерживать нас в оковах детских желаний и фантазий» [91. С. 109]. Таким образом, вера является «обоюдоострым оружием», способным как помочь, так и навредить. В менеджменте мы постоянно наблюдаем действия этой закономерности. Список того, во что верит или может верить лидер, велик. Сюда входят вера в Бога, вера в свое предназначение и в свои силы, вера в свои идеи и принципы, вера в организацию, вера в сотрудников, вера в партнеров и в своих потребителей (клиентов) и т. д. Чаще всего в практической повседневной деятельности обнаруживает себя вера менеджера-лидера в те или иные концепции менеджмента (в том числе те концепции, которые предлагают модели отношений с персоналом). Широко известные теории «Х» и «У». Д. Мак-Грегора принадлежат к числу тех, которые являются своего рода верованием, верой менеджеров, и поскольку вера без дел мертва с неизбежностью претворяются ими в жизнь и вызывают соответствующие изменения — положительные, либо отрицательные — в системе отношений и культуре организации. Согласно теории «Х», люди не любят работать и не будут работать, если не организовать жесткую принудительную систему управления ими. Согласно тео-

рии «У», люди обладают, как правило, творческим потенциалом и стремятся к его реализации в работе. Поэтому задача руководителя — создать такие условия, при которых люди смогут показать хорошие результаты. В зависимости от того, во что верит менеджер (в теорию «Х» или теорию «У»), он начинает определенным образом строить управление людьми, либо принуждая их, либо поддерживая. И по закономерности, известной как «теория заслуженного собеседника» А.А. Ухтомского, менеджеры вызывают к жизни конкретную социально-психологическую реальность — реальность «тяжело» управляемой организации или реальность дружно справляющихся с трудностями сотрудников. Другими словами, «...по вере вашей да будет вам» [Матфей, 9:29]. Вера действует не только как самосбывающееся пророчество, но и как преобразующая сила, и здесь уместно будет вспомнить еще одну закономерность, известную как эффект Пигмалиона: человек стремиться соответствовать нашим ожиданиям.

Н.Б. Энкельманн в книге «Харизма» [290] приводит ряд примеров, свидетельствующих о том, что часто ситуацию и ее исход задает вера, которая действительно творит чудеса и подчеркивает: «Решающее значение имеет не действительность, а наша вера и наши установки» [290. С. 90].

Интересная иллюстрация этого тезиса есть в книге М. Биркенбиля «Молитвенник для шефа» [288]. М. Биркенбиль ссылается на историю, рассказанную американским ученым Джин Хастон в книге «Возможный человек»: «Все представители одного племени в Калахари — огромной пустынной местности в Южной Африке — твердо убеждены в том, что весь мир заканчивается приблизительно в 250 ярдах за территорией, принадлежащей этому племени. Когда их привозят к этой границе, то они ничего не видят. Когда им говорят, что мир существует и по другую сторону границы, и пытаются заставить переступить через предполагаемую границу “конца света”, то они приходят в ужас и молят о том, чтобы их не заставляли делать подобного шага. Если же представители племени все-таки переходят эту условную границу, то они становятся “слепыми”. В таком состоянии они находятся до тех пор, пока их не перевезут в существующий для них мир» [288. С. 346]. Так что можно сказать, что вера поддерживает реальность и творит ее.

Существуют работы по теории менеджмента, в которых вера является значимым элементом всей концепции менеджмента. В качестве примера можно привести работу К. Майджера «Ценностно-ориентированное управление» [140], где автор представил новую управленческую парадигму, показывающую как ценности воздействуют на поведение. В схему входят четыре базовых элемента: ценности – видение – вера и отношение – поведение [140. С. 113].

«Общеорганизационная» вера является объединяющим уровнем для других типов веры — личной веры (веры в себя) и веры в людей. Мы рассмотрим оба типа веры (в себя и в других), а также и вопрос об уверенности.

В книге Д. Болховера и К. Брэди «Футбол как модель бизнеса» [44] вера в себя менеджеров сборной Англии по футболу рассматривается как универсальная модель для менеджеров в бизнесе. Футбольным менеджерам приходится испытывать колоссальное давление со стороны СМИ, поэтому для них вера в себя, в свою способность принимать решения по подбору игроков является одним из главных факторов профессионального успеха.

Другой спортивной метафорой важности веры в себя является система психофизической саморегуляции Х. Линдемана, переплывавшего в надувной лодке Атлантический океан [133]. Для успеха подобного рода предприятия необходимы знание своих возможностей и своего судна, а также вера, причем вера в двух смыслах: «Во-первых, это твердое убеждение в успехе начинания — первый шаг к достижению цели. Вера в свои силы и конечную победу необходима для всякого начинания, связанного с риском. Во-вторых... веру в свою способность управлять собственной психикой — настраивать свои мысли на позитивный лад, уметь по желанию расслабиться и сосредоточиться. Такая вера — внутренний резерв сил» [133. С. 9]. Х. Линдеман считает, что порой нужно проявить мужество, чтобы заставить себя поверить. А уже «вера поможет тебе» [133. С. 22]. Лидеру необходимо верить в себя. Избыток такой веры облегчает и решение лидером другой важной задачи в своей деятельности — задачи создания уверенности в своих силах у тех людей, которыми он руководит. Лучшие футбольные менеджеры, пишут Д. Болховер и К. Брэди, всегда дают игрокам почувствовать, что ценят их за личные успехи и способствуют формированию вокруг них атмосферы уверенности в себе. «Алекса Фергюсона в интервью спросили, какие выражения он использовал чаще всего. Ответ “молодец” многое объясняет в его стиле управления» [44. С. 283]. Авторы, приводя множество аналогичных примеров, пишут: «Всю эту философию поддержки со стороны руководителя, а также ее преимущества лучше всего подытожить высказыванием Арсена Венгера: «Во всех громких успехах, всех биографиях знаменитых людей вы найдете соединение способностей, таланта — но и удачи встретить на своем пути людей, которые верят в вас. В какой-то момент жизни каждому из нас нужен будет человек, который хлопает по плечу и скажет: “Я верю в тебя”» [44. С. 285].

Такой же подход к построению «команды своей мечты» развивает и Дж.С. Максвелл в книге «Шеф и его команда» [147]: «Когда вы верите в людей, вы даете им стимул и высвобождаете потенциал. А люди интуитивно чувствуют, когда в них верят. <...> Люди

растут, когда от них чего-то ждут, а не тогда, когда критикуют или проверяют» [147. С. 86]. Для роста, развития, раскрытия способностей людей требуется особая атмосфера в организации — атмосфера психологической безопасности. Это значит, что перечень трудностей, с которыми имеют дело сотрудники, может быть сколь угодно большим и серьезным, но не должен включать в себя трудности, связанные с безразличным либо враждебным отношением к себе со стороны руководителей и коллег.

Для лидера уверенность в себе базируется на чувстве полной ответственности за свою жизнь и за ее ситуации, — считают Б. Трейси и Ф.М. Шеелен [238]. Лидер уверен в себе потому, что никогда не перекладывает ответственность за случившееся на кого или что-либо.

В.И. Лебедев в своей книге «Личность в экстремальных условиях» [126] приводит примеры, свидетельствующие о том, что уверенность членов экипажа в правильности действий командира и доверие к нему являются решающим фактором успеха опасных экспедиций (космических, подводных, полярных и др.). «Не от всех членов экипажей подводных лодок зависит их безопасность. Вот почему члены экипажей летательных аппаратов, кораблей и экспедиций должны быть уверены, что их командир не допустит ни малейшей ошибки, не растеряется в сложных обстоятельствах. Уверенность в правильности действий командира, его авторитет избавляют людей в условиях угрозы для жизни от мучительных размышлений: «А правильно ли принято решение, не допущена ли ошибка, которая повлечет за собой роковые последствия?»» [126. С. 238]. Мы приведем фрагмент из книги В.И. Лебедева, в котором объясняется психологическая сущность авторитета руководителя как условия уверенности в руководителе и доверия к нему в экспедиционных проектах. На одном из приемов после возвращения с Южного полюса Р. Амудсена спросили: «Какие вы, капитан, предусматривали наказания за невыполнение приказа во время похода к полюсу?» Амудсен ответил: «Я не знаю этих слов, не представляю, что они значат. Я подбирал себе таких людей, что мне никогда не приходилось об этом задумываться... Каждое мое пожелание было для них приказом». Тогда ему задали второй вопрос: «А если бы вы кому-нибудь из них приказали прыгнуть в пропасть?» — «Он наверняка бы рассмеялся, приняв это за глупую шутку», — ответил Амудсен. А через некоторое время добавил: «А впрочем, может быть, и прыгнул бы. Он посчитал бы, что так нужно. Эти люди безгранично доверяли мне». Врач Х. Свердруп, который провел на судне «Мод» под командованием Р. Амудсена три года в условиях Арктики, писал: «Мы всем сердцем любили своего руководителя, охотно ему подчинялись и прилагали все усилия, чтобы никогда и ничем не огорчить нашего капитана... и были готовы идти за ним хоть в самый ад. <...>

Все (члены экипажа. — В.Л.), как один, подчеркивали, что с ним они чувствовали себя в безопасности» [126. С. 238–239].

По утверждению С. Кови, доверие — это своего рода клей жизни, самый важный ингредиент эффективного взаимодействия. Это фундаментальный принцип, обеспечивающий крепость любых уз — браков, семей, организаций. Доверие вырастает из надежности [104. С. 283].

Так же о доверии и вере в себя пишет Ф. Карделл: «...Если мы не верим в себя, мы не можем полностью верить в окружающих и в жизнь. Доверие — это то, что связывает нас с жизнью, с собой и с реальностью. Без него мы впадаем в состояние разделенного существования. Всех и все мы видим разделенными на две части: одна представляет “да”, а вторая представляет “нет”. Это удерживает нас в состоянии постоянного замешательства, и в результате мы не знаем, где реальность, а где фантазия. Доверие дает нам наш центр. Оно усиливает наши убеждения и ощущение нами своего места в этом мире» [91. С. 112–113].

Р. Уотермен в «Факторе обновления» [243] рассказывает о компаниях, в которых доверие является частью культуры. Например, в «Морган гаранти» культивируется как доверие к сотрудникам, так и доверие к клиенту. Вице-президент «Морган гаранти» А. Роджерс говорит: «Мы все находимся по одну сторону стола. Не следует все время ставить под сомнение мотивы других работников. Доверяйте им. Мы унаследовали этот принцип и передаем его нашим преемникам» [243. С. 217]. Другой пример касается доверия управляющих к рабочим, которым разрешают останавливать конвейер, если идет продукция неудовлетворительного качества [243. С. 218].

Логика выстраивания долгосрочных отношений с клиентом Й. Кунде описывает так: «В благополучных частях света дефицит товара в прошлом. Сегодня самым дефицитным ресурсом является место в умах потребителей. Если также удастся завоевать их сердца, послание станет по-настоящему притягательным. Если потребители идентифицируют себя с вашими посланиями, вы приобретаете влияние. Это предпосылка для долгосрочных отношений доверия. Доверие является основанием для развития обеих сторон» [120. С. 44].

«В экономической жизни вообще, и в частности в сфере частного инвестирования населения, фактор доверия выступает на первый план», — пишет О.С. Дейнека [68. С. 29].

Обусловленность другого аспекта современной экономики — брендинга — фактором доверия анализирует Л. Эдвинссон [284]. Он пишет: «Центральным звеном в понимании ценности современного брэнда стало доверие... Доверие — мост, который служит для передачи и обмена знаниями» [284. С. 76]. Л. Эдвинссон отмечает, что именно доверие обеспечивает стабильные прибыли в секторе

финансовых услуг, в виртуальном секторе экономики. Среди факторов, определяющих и формирующих доверие к брэнду, называется лояльность потребителя, установление рейтингов интеллектуального капитала, разнообразие контактов, длительное время и последовательность. «Доверие — это уверенность в будущем поведении в рамках личных взаимоотношений и взаимоотношений с брэндом. Мы все время наблюдаем за моделями поведения компаний, и доверие вырастает там, где мы видим последовательность и постоянство. Важным фактором является время, и такие вызывающие доверие брэнды, как Heinz, Kellogs, Cadbury уже на протяжении многих лет демонстрируют постоянство и последовательность в своих действиях» [284. С. 77]. Вывод, к которому приходит Л. Эдвинссон, весьма красноречив: «Брэнды будущего сумеют выжить и станут процветать только на доверии» [284. С. 80].

Завершая обзор темы веры — уверенности — доверия в экономике и менеджменте, обратимся к авторам, чьи суждения по данным вопросам также представляют для нас интерес. Первый — бывший офицер Военно-морских сил США М. АбрашOFF, который в своей книге «Это ваш корабль. Техники менеджмента от лучшего корабля ВМС США» [2], целую главу посвящает доверию («Создавайте атмосферу доверия»). М. АбрашOFF дает несколько конкретных рекомендаций, позволяющих создавать и поддерживать атмосферу доверия в организации: 1) не допускать внутренней конкуренции, ведущей к раздорам и лицемерию («никогда не ссавливайте собак»); 2) помогать подчиненным преодолевать «падения» и верить, что они смогут «подняться» (АбрашOFF пишет: «Руководители и менеджеры должны понимать, что их работники тонко настроены на их действия и реакции. Если они видят, что вы отказываетесь от кого-то, они мгновенно понимают: в этой организации нет места для исправления ошибок и следующим кандидатом “на вылет” может стать кто-нибудь из них. Если же они видят, что вы стремитесь помочь человеку, который достоин ваших усилий, они будут спокойны в отношении своего будущего. И хотя этот процесс очень трудоемкий и отнимает много времени, вы только выиграете от того, что ваше подчиненные почувствуют себя в безопасности, проявят большую готовность рисковать и сформируют позитивную установку в отношении своей компании» [2. С. 65–66]); 3) предотвращать появление страха у подчиненных, когда необходимо сообщать вам плохие новости, которые, как они знают, вы не хотите слышать; 4) защищать своих подчиненных от начальников-самодуров, чей стиль управления основывается на унижении людей и подвергает сомнению мотивы их поступков (это всегда разрушает их инициативность, а также единство

и общность цели); 5) если ваши люди добиваются высоких результатов, им приходится работать еще больше. Нужно поддерживать высокий моральный дух в людях в ситуациях повышенной нагрузки.

Общий вывод, который делает М. Абраншофф после ряда конкретных примеров, таков: недоверие стоит финансово гораздо дороже, чем доверие.

В статье Р.П. Линча, президента компании «Warren Company» [134], указывается, что именно высокий уровень доверия в успешных альянсах влечет за собой достижение высокой эффективности, развитие новаторства, творчества, синергии, расширение возможностей, ускорение решения проблем, ускорению процессов, снижению судебных и транзакционных издержек [134. С. 196]. Он приводит данные опроса руководителей о факторах в поведении, которые разрушают доверие, и факторах, которые укрепляют доверие между людьми (табл. 17).

Й. Риддерстрале и К. Нордстрем в работе «Караоке – капитализм. Менеджмент для человечества» [191] также утверждают, что сотрудничество требует доверия, а доверие нужно заслужить. Вспоминая высказывание М. Ке де Ври, сравнившего доверие с хрупким цветком, который долго распускается и его легко сломать, Риддерстрале и Нордстрем предупреждают: «Лидер, не верящий в людей, не может рассчитывать на созидание. Такие лидеры продуцируют только недоверие. С точки зрения инноваций, это просто ходячие предвестники неудач. Сторонники доверия победят. Поборники карательных мер обречены» [191. С. 199].

Таким образом, комплекс «вера – уверенность – доверие», как мы увидели, имеет этическую обусловленность и прямо связан с формированием и поддержанием как внутренних, так и внешних социопсихологических порядков.

2. Социально-политический аспект. В социальной жизни и ее политических сферах вера и различные верования всегда имеют место. Вера в буржуазные или социалистические ценности, вера в построение высокоэффективных и «справедливых» моделей общественного и государственного устройства порождали и продолжают порождать социально-политические движения, политические партии и группировки. Можно сказать, что в основе любого заметного общественного и политического движения – от либерализма, социализма, антиглобализма и до терроризма – лежит вера в некоторую идею или идеал общественного устройства. Вера творит нашу социальную реальность, а исторический опыт показывает, что когда вера получает еще и формальную власть, она редко удерживается от иллюзии, что может и обязана стать всеобщей. С этого момента начинается обратный отсчет времени для реальности, приведенный этой верою в жизнь.

Таблица 17

Факторы, влияющие на доверие

Факторы, разрушающие доверие		Факторы, укрепляющие доверие	
Поступки	Доля опрошенных, %	Поступки	Доля опрошенных, %
Расхождение слов и дела	69	Честность	58
Приоритет личной выгоды перед общей	41	Открытое разъяснение своих представлений и ценностей	51
Утаивание информации	34	Отношение к окружающим как к равным	47
Ложь или полуправда	33	Концентрация на общих целях, а не на персональных программах	38
Невосприимчивость к чужому мнению	29	Должное поведение, невзирая на личный риск	36
Неуважение к подчиненным	28	Восприимчивость к чужому мнению	33
Отказ в поддержке	16	Проявление заботы и сочувствия	22
Нарушение обещаний	14		
Ненадежность	13	Надежность	15

Помимо политических аспектов социальной жизни следует особо выделить и некоторые другие, где вера традиционно обнаруживает себя наиболее ярко и эффективно. Речь идет о медицине и педагогике.

В 1908 г. была издана книга русского врача А.И. Яроцкого «Идеализм как физиологический и терапевтический фактор» [297]. На большом фактическом материале А.И. Яроцкий убедительно показал, что наличие или отсутствие веры в выздоровление часто является критическим фактором в лечении пациента. Сегодня мы хорошо знаем о так называемом «эффекте плацебо», подтверждающим факт исцеления верой.

В педагогике вера в ученика (школьника, спортсмена, курсанта и т. д.) является сильным методом развивающего воздействия со стороны педагога. Одним из психологических механизмов, позволяющих оказать такое вдохновляющее и усиливающее воздействие

на другого человека является проекция: оказывающий воздействие (тот, кто «верит в другого») переносит на воздействуемого свою веру в самого себя («верю в тебя как в себя»). То есть, чтобы поверить в кого-либо, нужно верить в самого себя, быть уверенным прежде всего в своих силах. Другими словами, очень часто вера в другого человека или группу людей есть следствие избыточности веры в себя самого «верящего». Повышенная ресурсность человека опять же обусловлена его связями в виде веры с некими «идеальными реальностями», с тем, что А.И. Яроцкий и назвал «идеализмом». Среди реальных персон, чье выживание оказалось обусловлено таким «идеализмом» можно назвать В. Франкла и О. Мессияна (оба были узниками концлагерей), а среди персонажей масскульта — героя боевиков с участием С. Сигала, который всегда «кто-то еще», за кем стоит иная реальность, в том числе духовно-религиозная.

3. Культурно-мистический аспект. Здесь мы вновь обратимся к текстам К. Кастанеды, в которых вопросу веры уделено специальное внимание. Как мы помним, концепция реальности дона Хуана включает в себя мир разума и мир воли, в гармонии с которыми должен находиться воин. «Реальная опасность для воина возникает тогда, когда выясняется, что мир — это ни то, ни другое. Считается, что единственный выход из этой критической ситуации — продолжать действовать так, как если бы ты верил. Другими словами, секрет воина в том, что он верит, не веря. Разумеется, воин не может просто сказать, что он верит, и на этом успокоиться. Это было бы слишком легко. Простая вера устранила бы его от анализа ситуации. Во всех случаях, когда воин должен связать себя с верой, он делает это по собственному выбору, как выражение своего внутреннего предрасположения. Воин не верит, воин должен верить» [93. С. 111]. В этом долге, обязанности верить просматривается волевое усилие. Порой нужно верить невзирая ни на что, даже если факты говорят противоположное. Акт веры может быть актом мужества, непокорства и противостояния очевидному. Последнее, что говорится о вере, таково: «Вселенная безгранична, и возможности игры во всей Вселенной в целом действительно ни с чем не сравнимы. Так что не попадайся на аксиому “Верю только в то, что вижу”, потому что это самая дурацкая позиция, какую только можно занять» [97. С. 217].

4. Религиозно-духовный аспект. В текстах Д. Т. Судзуки о вере говорится в двух аспектах. Первый аспект — это вера в себя. Для тех, кто вступил на Путь, вера в себя необходима [222. С. 54]. Второй аспект — необходимость веры в небытие. Под «верой в небытие» Судзуки понимает ни что иное, как просветление (просветление есть вера в небытие), которое является неизменной истиной [222. С. 156].

В работе Шэн-яня «Поэзия просветления» [283] анализируются поэмы древних чаньских мастеров и вопрос веры также затрагива-

ется в нескольких аспектах. Так, Шэн-янь, комментируя поэму Сэн-цзя «Вера в сознание», объясняет, что выражение «вера в сознание» уже включает в себя два значения: «доверие к сознанию» и «реализация сознания». «Вера в сознание, — пишет Шэн-янь, — это уверенность в том, что мы обладаем фундаментальным, неподвижным, неизменным сознанием» [283. С. 210]. Такое сознание, не разграничивающее ни себя, ни реальность есть сознание Будды или истинное сознание. Оно исполнено веры. Но есть и человеческое сознание заблуждений, помрачений. Поэма Сэн-цзя показывает, как преобразить обычное сознание в сознание Будды. Мы процитируем самое начало и заключительные слова этой поэмы:

*Несложен высший Путь,
Коль ты не выбираешь ничего.
Ни выбирай, ни отвергай —
И ясным пониманьем овладеешь* [283. С. 211].
<.....>
*Одно есть все;
Все есть одно.
Если тебе доступно это,
К чему грустить, что нет итога?
Сознание с верой — их не два;
Недвойственность — в сознание вера.
Путь слов всецело перекрыт:
Нет прошлого, и настоящего с грядущим*
[283. С. 215].

Если выше упомянутые аспекты веры имеют отношение к содержанию учения, то другие аспекты, выделяемые Шэн-янем, имеют отношение к методу обучения и самому учащемуся. Шэн-янь говорит о том, что серьезным препятствием на пути постижения чань является «недостаточная вера» начинающих, которая выражается в страхах, сомнениях и неуверенности. Люди боятся не справиться с задачами, не достичь поставленных целей; они не уверены в самих себе, или в методе, или в учителе. Но поскольку «Первое требование Чань — вера» [283. С. 253], то нужно использовать веру, чтобы излечиться от сомнений, и «очень важно дать начало великой вере, чтобы достичь результатов» [283. С. 254].

Китайский буддизм предусматривает четыре пути к достижению сoterиологической цели: это — путь деяний, путь философского мышления, путь созерцания и путь веры [296. С. 45]. В Китае Путь веры практиковался в школе цзинту. «По учению этой школы, достижение нирваны было возможно через поклонение Будде Амитабхе, который, согласно буддийской традиции, дал обет не вступать в нирвану до тех пор, пока не получит возможность помочь всем существам достичь его “чистой земли”» [296 С. 45].

О вере в суфизме мы составим представление, обратившись к афоризму Г.И. Гуржиева, сказавшего: «Сознательная вера — это свобода. Эмоциональная вера — это рабство. Механическая вера — это глупость» [65. С. 107]. Среди основных понятий суфизма, характеризующих Дж. Фейдименом и Р. Фрейгером [250] есть понятие уверенности. Его содержание раскрывается так: «Уверенность — это постоянный доступ к непосредственному знанию. Уверенность непосредственна — это знание всего существа. Представьте себе, например, что вы хотите узнать что-то о действующих вулканах. Один способ — это прочитать о них, расспросить людей, посмотреть слайды или фильмы. Другой способ — подняться на вершину действующего вулкана, так чтобы дым и пар окружили вас, ноги чувствовали жжение через подошвы обуви, краски и звуки кипящей лавы наполнили глаза и уши. В обоих случаях вы будете знать о вулканах, но во втором случае ваше знание подобно уверенности» [250. С. 67].

Вера в христианстве, в частности в православии, рассматривается как первое условие спасения человека (другие условия — надежда, любовь, молитва, чистота совести, нравственная жизнь, покаяние) [229. С. 235]. Схиигумен Савва перечисляет ступени «духовной лестницы» святого апостола Петра в такой последовательности: вера, добрые дела, рассудительность, воздержание, терпение, благочестие, братолюбие, любовь — и дает такой комментарий: «Нравственно-духовная жизнь начинается верою. Вера — первая ступень в лестнице нашего спасения. Вера должна быть сердечная, искренняя, нелицемерная, несомненная, живая и деятельная. Если ты так веруешь, воспитал в себе такую веру, то непременно будешь обнаруживать ее делами — будешь стараться исполнять волю Божию, стремиться ко всему доброму: в мыслях, словах и делах. Такое расположение к доброму, стремление к исполнению воли Божией и соблюдение заповедей Господних, разовьет и воспитает в тебе нравственную деятельную силу духа — ДОБРОДЕТЕЛЬ, порождаемую верою» [229. С. 263]. Схиигумен Савва делает такое заключение: истинная, живая и сердечная вера творит добрые дела.

В «Духовном алфавите» святителя Димитрия Ростовского говорится о том, что вера рождается от разума и познания, и на сколько «процветает разум», на столько же возрастает вера, умножающая нашу способность творить добро. Соответственно неверие имеет своей причиной «неразумие». «От неразумия рождается неверие, от неверия — преслушание, от преслушания же — всякий грех и преступление» [195. С. 31].

Возможно, видом «неразумия» является и страх, поскольку предподобный Иоанн Лествичник в своей «Лестнице» [182] пишет, что боязливость и страх есть «уклонение от веры в ожидании нечаян-

ных бед» [182. С. 179], и отмечает, что «кто сделался рабом Господа, тот боится одного своего Владыки, а в ком нет страха Господня, тот часто и тени своей боится» [182. С. 180].

Так и во втором послании к Тимофею святого апостола Павла говорится: «Ибо дал нам Бог духа не боязни, но силы и любви и целомудрия» [1:7].

Таким образом, может быть выделена основная психотерапевтическая проблема, связанная «расстройствами» веры: комплексу «вера – уверенность – доверие» как основе результативной активности противостоит комплекс «безверие – неуверенность – тревога – страх». Болезнь «неразрешенного» человеку христианством (впрочем, как и буддизмом, и индуизмом и др.) страха «лечится» верой (развитием веры, уверенности). И чем глубже корни веры в психике человека, чем дальше они от временного, тем спокойнее, увереннее и мужественнее человек. Примером психотерапии «верой» являются работы американского психолога и пастора Н.-В. Пила [171. 172]. Н.-В. Пил разработал «техники практической веры», которые дают очевидные результаты. В сессинге фактор веры интерпретируется «от обратного»: лидер, не имеющий / утративший веру, неуверенный в себе и своих людях, испытывающий страх неудачи или страх людей – психотерапевтически нездоров.

Базовые психологические модели веры также являются основой для проведения ее аутодиагностики и аутокоррекции.

Психологическое определение веры.

Вера — это способность человека воспринимать как существующее то, что неочевидно для других людей.

«...Вера представляет собой весьма сложное психическое образование, в котором определенную роль играют все психические процессы, включая воображение, чувства и волю» [240. С. 108].

Основные функции веры:

- а) усиливает мотивацию;
- б) усиливает состояние мобилизации;
- в) стабилизирует и поддерживает принятые человеком или группой представления о реальности и себе;
- г) защищает психику.

Основные виды веры (по Дж. Пратту):

а) наивная доверчивость (свойственна, например, детям, которые не всегда могут отделить реальное и воображаемого);

б) интеллектуальная вера (возможна при наличии сомнения и требует определенных доказательств);

в) эмоциональная вера (имеет своим источником жизненные потребности и глубокие чувства, иногда приводящие к созданию иллюзий).

Основные типы религиозной веры (по У. Кларку):

- 1) «элементарный буквализм» — буквальное принятие на веру священного текста;
- 2) интеллектуальное постижение священного текста, включающее работу только мышления;
- 3) подтверждение веры через поведение (добрые дела);
- 4) высший уровень веры (предполагает целостную интеграцию всех предыдущих уровней).

Модель основных типов религиозной веры может быть применена к качестве метафорической модели для формирования веры и с нерелигиозным содержанием (мы полагаем, что каждая профессия, в том числе управленческая, обладает своей «профессиональной верой»).

Духовное лидерство, обусловленное ориентацией на универсальные этические законы, регулирующие функционирование Целого, чаще всего связано с религиозной верой.

Лидерство, по отношению к которому не употребляется определение «духовное», опирается на веру «второго порядка», которую правильнее называть комплексом персональных, командных и организационных верований. К цели можно придти разными путями, главное — вера в правильность выбранного пути. Лидер эффективен, если по-настоящему верит в правильность идеи, подхода, пути. Чтобы применяемый метод дал результат — в него нужно поверить. Чтобы человек изменился — нужно поверить в то, что он изменится. Чтобы измениться самому, нужно поверить, что это произойдет. И всегда существует опасность от чрезмерности эмоциональной веры. Ошибка возможна в понимании сущности веры и способа ее практикования. Ошибка приводит к иллюзии.

Комплекс психотехник для аутодиагностики и аутокоррекции веры включает два типа: рациональный (работа с личными и групповыми ценностями и верованиями, их инвентаризация и уточнение) и трансрациональный (работа с религиозными ценностями).

В 2005 г. в СМИ появились сообщения о том, что американский биохимик Дин Хамер открыл ген YMAT2, отвечающий за духовность и веру в Бога.

Внимание – Воля – Вера.

Резюмируя содержание блоков внимание, воля, вера остановимся в заключение еще раз на связи, существующей между этими феноменами — элементами модели сотериологического круга. Как мы помним, по мнению У. Джемса, все три феномена суть единое образование. Веру мы определили как некое «прямое знание» человека о существовании неочевидного для других. И в этом смысле вера есть своего рода мост, связующий очевидное и неочевидное, реальное и потенциальное в душе человека. Вера позволяет человеку действовать в ситуации, когда сознание, разум не могут найти рационального обоснования этому действию. Внимание, слово, видимо, противоположное по смыслу слову «вынимать», и по сути, это

противопоставление некоего действия по «вкладыванию» и «выкладыванию» своей энергии, своего существа в некую ситуацию, задачу и т. п. Внимание обеспечивает фокусировку, сосредоточение на значимом и, как проводник, ведет по мосту веры к цели.

Воля и есть сфокусированная энергия. Воля дает силу «вложить» энергию в действие и тем самым реализовать, привести в жизнь то, что пока неочевидно для других людей. Воля есть сила человека, позволяющая управлять вниманием и держаться веры (хотя порой, вера питает волю и фокусирует внимание).

4.3. БЛОКИ «ВИДЕНИЕ» И «ВРЕМЯ»

Комплекс «внимание — воля — вера», будучи приведенным в сбалансированное активное состояние, позволяет выйти на уровень ВИДЕНИЯ, обрести его как результат этой активизации. Совмещение видения с «сеткой» времени позволяет структурировать жизнедеятельность, упорядочить доступную часть реальности (и прежде всего — субъективную реальность), тем самым, делая персональное и организационное существование поддающимся управлению.

4.3.1. Видение

Видение — понятие, употребляемое как философами, так и специалистами в области менеджмента. На сегодняшний день понятие видения не имеет общепризнанного психологического содержания и потому не включено в психологические словари.

Реконструкция культурного-смыслового контекста видения.

1. Этико-экономический и управленческий аспекты.

Определения видения в литературе по менеджменту и организационной культуре довольно разнообразны, но все-таки сводимы к некому общему смыслу, который может быть сформулирован как образ желательного состояния организации. Так, Б. Карлоф определяет видение как «понятие, обозначающее картину относительно отдаленного будущего, гипотетическая ситуация, в которой бизнес развивается в наиболее благоприятных условиях и в соответствии с надеждами и мечтами его владельца или руководителя» [143. С. 311]. Кроме того, Б. Карлоф пишет: «Видение — это картина того, о чем можно мечтать, состояние бизнеса, которое может быть достигнуто в отдаленном будущем при самых благоприятных условиях и к которому устремлены чаяния владельца компании или ее директора. Видение дает ориентиры в ведении бизнеса. Оно может служить основой для определения уровня притязаний в процессе стратегического планирования» [143. С. 244]. Рюттингер определяет видение как «представления, сильно ориентированные в будущее» [197. С. 86]. Характеризуя роль видения в деятельности 90 опрошенных руководителей, Р. Рюттингер пишет, что «видение было подлинным инструментом

концентрации внимания, мотивации и воли сотрудников на совершенно определенных горячих точках» [197. С. 86]. В схеме достижения предпринимательского успеха, представленной Р. Рюттингером, отправной точкой является именно видение.

Американские авторы Н. Тичи и М.А. Деванна определяют видение как идеал, к которому стремишься [234. С. 104], и добавляют более рациональную формулировку: «...видение — это комплекс того, чем организации хотят стать. Оно включает стратегию бизнеса (рынки, продукцию, услуги), то, как организация будет построена и какую роль в ней будут играть кадры» [234. С. 105]. Н. Тичи и М.А. Деванна для характеристики видения используют и архитектурную метафору, уравнивая видение с идеальным архитектурным проектом, который мотивирует людей к действию. Данные авторы вводят понятие концептуального видения [234. С. 119] и обращают внимание на тот факт, что видение каждого лидера соответствует его философии и стилю поведения [234. С. 35].

К. Фрайлингер в книге «Сила видения» рассматривает видение как нормативные ориентации [255. С. 92] и утверждает, что «видение следует рассматривать как вероисповедание, оно выражает чувства сотрудников» [255. С. 21].

Последнее высказывание, принадлежащее австрийскому консультанту по управлению, позволяет понять, каким образом могут быть связаны видение и этика и почему видение обладает этическим компонентом. Связь этики и видения фиксирует К. Майджер в «Ценностно-ориентированном управлении». В его модели ценности предшествуют видению (ценности – видение – вера и отношение – поведение) и влияют на его формирование. Общая идея такой связи представлена тезисом: «Видение определяет наш курс. Оно отражает наши ценности. Видение и ценности вместе формируют наше отношение. Наше отношение диктует наши поступки» [140. С. 117].

Видение занимает важное место в концепции корпоративной религии Й. Кунде, который дает ему очень яркие определения («путеводная звезда», «завораживающая картина будущего компании», «то, где вы хотите оказаться») [119].

Для Й. Риддерстрале и К. Нордстрема [191] видение — это сила великой идеи, способной объединить и вдохновить множество людей внутри и за пределами компании.

Создание видения, объединяющего и мотивирующего сотрудников и потребителей, — это задача лидера. Не случайно 900 удачливых предпринимателей, опрошенных в США У. Беннисом, среди качеств, позволивших добиться успеха, на первое место поставили видение [206. С. 23]. Тем не менее Й. Кунде отмечает, что совсем «немногие могут нарисовать ясную картину будущего» [120. С. 331]. Причину этого он видит в том, что меняется парадигма менеджмента: «В прошлом главными задачами руководства были админис-

трирование, финансы и контроль. Сегодня нужно понимать ценности и отношения и сообщать о направлении движения компании. Когда рынки и технологии будут меняться еще быстрее, инновации станут самым главным. Чтобы понимать, что происходит на рынке, уметь это выразить и вести компанию вперед, руководителю надо быть на переднем крае. Единственный способ справиться с нарастающим потоком информации — твердо придерживаться строго определенной системы ценностей. Иначе нельзя связать все воедино. Выкрикивая приказы, руководитель не движется никуда. Движение вперед должно основываться на взаимном понимании того, куда и с какой скоростью идет компания. Компаниям предстоит обрести личностные черты. То же касается руководителей» [120. С. 331–332].

Таким образом, видение, формируемое лидером, должно выражать и отражать уникальные особенности — потребности, мечты, цели и его самого, и многих людей. На этом акцентирует внимание Дж.С. Максвелл, подчеркивающий, что видение дает перспективу и направление не только для организации, но и для личной жизни сотрудников. «Способствуя достижению целей организации, они начинают более ясно видеть перспективу для себя. По мере того как эта перспектива становится отчетливее, а ощущение правильно выбранного направления сильнее, их жизнь становится более осмысленной» [147. С. 209]. И следовательно, видение содержит в себе некий интегрирующий смысл, который в конечном счете управляет организацией и людьми в организациях.

Очень важный аспект видения, связанный с процессами изменений в организациях, выделяет Э. Шейн в книге «Организационная культура и лидерство» [279]. Э. Шейн пишет о «провидческом руководстве» (visionary leadership) или руководстве на основе предложения нового видения организации. Такое предложение нового видения не может произойти в любой момент времени. Для восприятия нового видения важна психологическая готовность сотрудников, которая формируется в результате проживания определенного периода времени в ситуации накопления противоречащих друг другу фактов, вызывающих состояние дискомфорта. Когда возникает потребность в избавлении от дискомфорта и уверенность, что требования психологической безопасности (неразрушения сформировавшейся организационной индивидуальности) будут соблюдены, сотрудники воспринимают новое видение как долгожданное решение существующих проблем [279. С. 256]. Э. Шейн также пишет, что «...внимание к видению (в современной литературе. — Л.А.) является отражением той огромной роли, которую оно играет в выполнении ключевых психологических функций, а именно, в опровержении старых представлений и создании

достаточной психологической безопасности для обучения новым. Видение необязательно должно быть совершенно четким или законченным. Оно должно указывать путь и процесс обучения, чтобы убедить членов организации в потенциальной возможности конструктивных изменений» [279. С. 279].

Как можно заметить уже из данного краткого обзора, в менеджменте существует множество граней феномена видения, обуславливающих его полифункциональность и особую значимость в управленческой деятельности. Видение как эмоциональный образ желательного состояния организации является первым шагом на пути к созданию рациональной системы целей этой организации. Будучи связанным с ценностями и смыслами участников совместной деятельности, видение «задает» организационную культуру, является ее «зерном». Автор и носитель видения — лидер организации, увлекающий образом будущего членов своей управленческой команды и далее — весь персонал организации.

Вполне возможно, что в образе организации лидер моделирует свои личные черты и, работая над образом организации, по сути, работает над собой. Макро- и микромиры (внешний порядок и внутренний порядок) сотрудничают друг с другом в процессе культуротворчества организационного и личного.

Видение и организации, и себя есть продукт творчества конкретного автора (который может быть и коллективным). Творчество же — всегда создание нового, всегда выход за пределы заколдованного круга известного, устоявшегося. «Устоявшееся» — то, что главным образом устоялось в мире наших представлений, ибо в реальности ничего устоявшегося по всей видимости не существует. Одним из методов творческого создания видения является «созидающая визуализация». Полученное в результате творчества новое преодолевает барьеры, в которых пленником может оказаться не только человек, но и организация. Таким образом, создание видения — это создание лидером перспектив и для себя, и для своей организации, это обнаружение наиболее органичного для лидера пути к такому своему состоянию, которое освобождает от проблем, препятствующих дальнейшему самораскрытию.

Видение выполняет как для личности, так и для организаций, кроме всего прочего, психотерапевтическую функцию. Терапевтическая функция видения заключается в его способности активизировать процессы осознания сложившейся ситуации (состояния дел) и в творческом обнаружении наилучших способов поведения для достижения целей организации. Видение — это и процесс (переживание), и результат (образ), позволяющие находить цели и способы достижения целей и тем самым «освобождать» от проблемных состояний.

2. Социально-политический аспект.

В политическом управлении существует понятие, близкое по смыслу к видению — предвидение. Предвидение — это способность видеть последствия неких действий в будущем, т. е. тоже видение будущего, но с акцентом на будущем, как результате действий (и не только своих). Выражение «*gouverner c'est prévoir*» (управлять — значит предвидеть) приписывается разным историческим личностям — Наполеону, Тьеру, Жирардину и др. Показательно следующее высказывание: «Ковалевский советовал лечить больные общественные порядки не наскоро, не в смутные эпохи, а в эпохи относительного затишья — предусмотрительно и основательно, согласно коренному правилу здравого управления: «*gouverner c'est prévoir*» [34. С. 564].

3. Культурно-мистический аспект.

В «Очерках античного символизма и мифологии» [136] А.Ф. Лосев, анализируя понятие «эйдоса» и «идеи» у Платона, обращается к понятию видения. «...Эйдос и идея, — пишет он, — в связи со своей этимологией, относятся, раньше всякого иного употребления, к сфере видения, созерцания, узрения. Это — вид вещи, в самом первоначальном и буквальном смысле этого слова» [136. С. 230]. А.Ф. Лосев подчеркивает зрительную и созерцательную пропитанность греческого мироощущения и в качестве примера приводит тождественность «видения живого организма» и идеи, эйдоса организма. Данная ссылка значима для нас как свидетельство присутствия понятия видения уже в античной культуре.

Мистический аспект темы видения мы рассмотрим, продолжив знакомство с учением дона Хуана, где видению также уделено значительное внимание. К. Кастанеда пишет о концепции видения как особой способности восприятия истинной природы вещей, поддающейся развитию [93. С. 26]. В книге «Огонь изнутри» [94] рассказывается история традиции видения. Задолго до прихода испанцев в Мексику жили необыкновенные люди — видящие (толтеки). Обладатели необычных способностей, они оказались последним звеном в тысячелетней цепи знания. Дон Хуан говорит о своей принадлежности к видящим нового цикла.

Проводится различие между «смотрением» и «видением»: «смотрение» состоит в обозревании тоналя, находящегося во всем, «видение» состоит в наблюдении «нагваля», также находящегося во всем. Соответственно, смотреть — значит воспринимать мир как человеческое существо, видеть — значит воспринимать мир как маг [93. С. 509].

У видения есть два аспекта. Во-первых, видение есть «особое чувство знания» [94. С. 264]. Возможно, разъяснением этого тезиса являются слова о том, что «видение» является интуитивным восприятием или же способностью понимать что-то целиком и мгно-

венно, или, возможно, способностью насквозь видеть человеческие поступки и выявлять скрытые значения и мотивы» [93. С. 26–27]. Во-вторых, видение есть непосредственное восприятие сущности вещей — энергии. «... Человеческие существа становятся магами благодаря способности непосредственно воспринимать текущую во Вселенной энергию и что когда маги смотрят так на человека, они видят святающийся шар, светящуюся фигуру в форме яйца» [97. С. 90].

На базе этого понимания видения строится концепция естественного лидерства. Лидер-нагваль (естественный лидер) призван возглавить группу магов. Его «естественность» и особенность заключается в том, что он обладает энергетической конфигурацией особого типа. В восприятии видящего нагваль представляет собой двойной святающийся шар, т. е. обладает избыточной энергией, определяющей его силу и способность к лидерству.

Избыточность энергии, который лидер-нагваль уже обладает, а «простой» маг должен уметь «накапливать», и позволяет в конечном счете видеть. Поэтому ответ на вопрос «как развить способность видения» предполагает рекомендацию накапливать и концентрировать энергию: «Видеть не так уж сложно. Основная сложность состоит в том, чтобы пробить стену, которая сдерживает нас и не дает сдвинуться с места. Эта стена существует в уме каждого из нас. А чтобы ее разрушить, все, что нам необходимо — это энергия. Как только мы накапливаем достаточное количество энергии, видение приходит само по себе. Просто случается так, что мы начинаем видеть. Весь фокус в том, чтобы выбраться из крепости удовлетворенности собой и ложного чувства безопасности» [96. С. 26].

Д. Ли Уильямс дал расширительную характеристику видящему: «Видящий предвидит те трудности и опасности, с которыми сталкивается воин; видящий направляет свою жизнь с помощью того, что он видит. Видящий обладает способностью видеть за поверхностью вещей, знать вещи такими, какие они есть и улавливать семена будущего. Видящий подобен даосскому монаху, чье видение отделило его психическую энергию от тысячи вещей в его жизни. Для видящего все превращается в ничто, и везде он видит таинственное Дао. Видящий восприимчив, изменчив и в то время как воин стоит в двух мирах, и его бдительность и расторопность всегда близки к смерти» [241. С. 28].

Связь видения и воли в учении дон Хуана Д. Ли Уильямс комментирует так: «Воля поддерживает необходимое равновесие по отношению к результатам видения. Видение, как говорит нам дон Хуан, отделяет нас от мира, разоблачая его глупость. Со своей стороны, воля вновь объединяет нас с миром и с принципом жизни» [241. С. 104].

4. Религиозно-духовный аспект. Очевидно, одним из наиболее ранних употреблений понятия видение является его употребление в буд-

дизме и дзен-буддизме. Видение играет важную роль в буддистской эпистемологии. Именно видение лежит в основе познания, в нем сокрыт источник всех знаний: «Без видения познание невозможно» [224. С. 58]. Подлинное знание должно проистекать из переживаний, связанных с личным опытом. Если в основе знания нет этого опыта и переживания, то оно не сможет оказать глубокого воздействия на обучающегося. Именно переживания составляют суть видения, полагал Будда. И без видения знание не глубоко и не может проникнуть в суть вещей. В Благородном Восьмеричном Пути первой ступенью является правильное видение (саммадассана), а второй — правильное знание (саммасанкаппа), и таким образом, их близость друг к другу не случайна.

Видение определяется как «переживание, в ходе которого вещи постигаются в состоянии их таковости, т. е. в состоянии их бытия (is-ness)» [224. С. 49]. Переживание, о котором идет речь, буддисты называют просветлением. Иначе говоря, просветление позволяет видеть реальность такой, какая она есть на самом деле. Д.Т. Судзуки отмечает, что именно через это переживание прошел Будда после многих лет поисков и «все чему он учил впоследствии, представляет собой развитие сокровенного опыта, который ему посчастливилось приобрести» [224. С. 49].

Существует еще одно важное для понимания сущности видения понятие. Это понятие мудрости (санскр. панна или праджня). Видение — есть видение оком праджни как особой интуиции, дающей нам возможность проникать к первоисточникам реальности [224. С. 51].

Одним из ярких проявлений развитой способности к видению является дзенское искусство. Так, в частности, о снискавших всеобщее признание стихах хайку (хокку) А. Уоттс пишет: «...хайку видит жизнь в ее таковости, без пояснений — мировосприятие, которое по-японски называется соно-нама — «как есть» или «просто так»:

*Сорняки на поле риса –
Вырваны и брошены как есть –
Удобрение* [245. С. 76].

Отмечая заслугу Басё в развитии хайку, А. Уоттс цитирует интересное высказывание, принадлежащее японскому поэту и раскрывающее «секрет» вхождения в особое состояние, в котором дзенское художественное видение мира становится возможным: «Написать хайку может только пятилетний ребенок» [245. С. 75].

Басё принадлежат такие стихи:

*Домик в уединенье.
Луна... Хризантемы ... В придачу к ним
Клочок небольшого поля* [36, С. 132].

В книге искусствоведа В.В. Осенмук «Чань-буддийская живопись и академический пейзаж периода Южная Сун (XII–XIII вв.) в Ки-

тае» анализируется влияние чань-буддизма на становление чань-буддийской школы живописи и отмечается, что процесс создания живописи являлся одной из форм чаньской медиативной практики. Автор пишет: «Мир внешних форм, интересовавший художника как один из объектов выражения пустотной природы человеческого сознания, был не объектом живописи, а скорее темой для медитации, которая визуализируется в сознании» [167. С. 121].

Многие известные дзенские (чаньские) искусства — живопись, каллиграфия, поэзия, боевые искусства и др. — являются, по сути, определенными методами психопрактики с медитативной основой. Целостное описание такой практики, позволяющей обрести видение и реализовать его, дано в даосской притче о плотнике: «Краснодеревщик Нин вырезал из дерева раму для колоколов. Когда рама была закончена, все изумились: рама была так прекрасна, словно ее сработали сами боги. Увидел раму правитель Лу и спросил: «Каков секрет твоего искусства?» «Какой секрет может быть у вашего слуги — мастеравого человека? — отвечал краснодеревщик Нин. — А впрочем, кое-какой все же есть. Когда ваш слуга задумывает вырезать раму для колоколов, он не смеет попусту тратить свои духовные силы и непременно постится, дабы успокоить сердце. После трех дней поста я избавляюсь от мыслей о почестях и наградах, чинах и жалованьи. После пяти дней поста я избавляюсь от мыслей о хвале и хуле, мастерстве и неумении. А после семи дней поста я достигаю такой сосредоточенности духа, что забываю о самом себе. Тогда для меня перестает существовать царский двор. Мое искусство захватывает меня целиком, а все, что меня отвлекает, перестает существовать для меня. Только тогда я отправляюсь в лес и вглядываюсь в небесную природу деревьев, стараясь отыскать совершенный материал. Вот тут я как бы воочию вижу в дереве готовую раму и берусь за работу. А если работа не получается, я откладываю ее. Когда же я тружусь, небесное соединяется с небесным — не оттого ли работа моя кажется как бы божественной?» [274. С. 194].

В.В. Малявин предлагает комментарий Линь Син для понимания слов о соединении небесного с небесным: «Моя самоестественность находится в согласии с самоестественностью другого» [274. С. 379]. Таким образом, видение достигается как результат снятия противоречия субъект-объектных отношений, соединения/слияния внешнего и внутреннего.

В книге Б.Б. Виноградского и Б.Н. Кузыка материал излагается со специальными комментариями, предназначенными для управленцев, «Дао Дэ Цзин» и тема видения встречается в этом изложении довольно часто. Так, говорится о важности для правителя ясности видения, упоминаются такие характеристики видения, как сила («сила видения»), трезвость («трезвость видения»). Правитель дол-

жен обращать внимание на качество своего видения и расширять область своего видения [51. С. 91], постоянно осуществляя превращения видения [51. С. 157]. При этом целостность видения может быть «замутнена» возникающими желаниями [51. С. 232].

В знаменитой работе Миямото Мусаси «Книга пяти колец» о видении говорится следующее: «Восприятие и зрение — это два метода видения. Восприятие состоит в видении духа противника, наблюдении за полем боя и течением поединка с тем, чтобы заметить изменения, которые могут дать преимущество. Это верный путь к победе» [153. С. 162].

Таким образом, можно сделать вывод, что медитативная специфика видения и в дзен (чань)-буддизме, и в даосизме лежит в основе как определенного способа познания, так и определенного метода творчества — художественного, ремесленного, социального.

В психотерапии медитативная специфика видения преломляется в целой серии техник, объединенных общим названием — направленная визуализация. С ней мы встречаемся в психосинтезе, в гештальттерапии, в эриксоновском гипнозе, НЛП и др. Конечно, между направленной визуализацией и видением краснодеревщика Нина существует существенное различие. Вместе с тем они имеют очевидную общую основу, которую К. Прибрам назвал образами достижения. Человеческая психика организует себя в соответствии с глубинными образами достижения, которые определяют направление жизни человека, характер его реакций и поведения в целом. Для того чтобы человек мог успешно решать встающие перед ним задачи, он должен быть способен легко генерировать новые образы достижения (в том числе, дожидаться их появления из глубин подсознания). Именно эти образы обеспечивают поведение, ведущее к разрешению проблем. В свою очередь состояние, позволяющее осуществлять создание новых образов, обеспечивается использованием медитативных техник.

Примером такого подхода является книга американского психолога Шакти Гавэйн «Созидающая визуализация» [275], где интересным образом переплетены восточные духовные традиции и духовные традиции христианства.

В христианстве тема видения также присутствует. Преподобный Иоанн Лествичник пишет: «Не стремись к видению не во время видения. Пусть лучше само оно, привлеченное красотой твоего смирения, придет к тебе, обнимает тебя и соединится с тобою чистейшим браком на веки веков. <...> С самого начала, когда младенец начнет познавать отца своего, он весь бывает исполнен радости и печали: радости потому, что опять зрит вожделенного, а печали потому, что столь долгое время лишен был видения любезнейшей ему красоты...» [182. С. 115–116]. Схиигумен Савва

называет видение единой бесстрастной мыслью: «Чем ближе человек к Богу, тем уже круг его мыслей сосредотачивается на единой бесстрастной мысли, это особое видение или чувство ума» [229. С. 557]. В противоположность «демонским помыслам» существует «ангельский помысел», который «есть бесстрастное видение вещей, чтобы ум не возвышался и не унижался, не предавался бы неразумной привязанности, не был бы многопопечительным» [229. С. 558]. Схиигумен Савва тоже пишет об искусстве, связанном с видением. Это — православное аскетическое искусство, для которого важным является хранение ума, т. е. способность не отдавать ум суете мира и извне навязанным впечатлениям [229. С. 557].

Таким образом, способность к видению связана со способностью входить в измененные состояния сознания. В этом смысле очевидна связь видения и творчества, чья природа понимается глубже, чем работа воображения. Это — прорыв в потенциально существующую реальность, являющуюся подлинной в сравнении с той, из которой осуществлен прорыв.

Психологическое определение видения.

Видение — это фиксированный в зрительном образе результат получения прямого психического доступа к информации о неочевидных для сознания уровнях и формах существования реальности.

В этом смысле видение можно сравнить с настройкой резкости оптических приборов. Перенастройка психики, например средствами медитации, позволяет сознанию вдруг увидеть искомое, включенное в сеть взаимосвязей с уже наличествующим в сознании. Другой метафорой видения может стать способность к восприятию, например инфракрасного спектра излучения. Большое значение имеют как способность к обретению видения, так и способность к его передаче другим людям. Наличие этих способностей определяет способность к лидерству.

К основным функциям видения относятся: смыслообразование (дает смысл); определение направления движения; интеграция (объединение участников совместной деятельности); мотивирование (увлекает и воодушевляет, пробуждает желание); обеспечение психологической безопасности (снимает неопределенность как источник тревоги и стресса); терапевтическая функция (обеспечивает возможность изменения и, таким образом, исцеления как обретения целостности).

Основные характеристики видения:

- а) ясность видения;
- б) трезвость (реалистичность) видения;
- в) сила видения;
- г) качество видения;
- д) границы (область) видения.

Типы видения:

а) прямое знание (интуиция, просветление как метод получения информации);

б) созидающая визуализация (намеренное создание визуальных образов достижения и работа с ними).

Таким образом, исключительное значение видения в психологической структуре деятельности лидера определяется тем, что видение, по сути, и есть некий интегрированный ответ на вопросы «кто мы?», «куда мы идем?», т. е. видение одновременно указывает цель, наполняет эту цель смыслом и, побуждая эмоционально к принятию этой цели и этого смысла, придает смысл жизни отдельным участникам совместной деятельности.

Духовный лидер имеет максимально масштабное видение деятельности, которая включена в широкие смысловые и функциональные связи с Целым.

Обретенное лидером видение становится основой интеграционных процессов в организации и основой формирующейся организационной культуры.

Видение может быть объектом/предметом веры и, соответственно, своего рода источником корпоративной «религии». Вера, воля и внимание удерживают и поддерживают видение, обеспечивая возможность его реализации.

Методы развития способности к видению ориентированы преимущественно на активизацию правополушарных процессов, а также на развитие способности к «остановке» психической активности.

4.3.2. Время

В концепции сотеринга время является и своего рода «пространством», в котором располагаются и существуют остальные пять психологических элементов («В»), и одновременно неким мета-процессом, разворачивающим, развертывающим эти пять «В» к бытию.

Достаточно вслушаться в нашу речь, чтобы осознать существование весьма разноплановых отношений человека с временем: мы «боремся» с временем, иногда «побеждая» его, иногда бываем «побежденными» им; мы «убиваем» время, ибо и оно «наступает на нас», «старит», «разрушает» и «убивает». Иногда оно «играет на руку» нам, «лечит», «растит» и «развивает». Время то «спешит», то «замедляется» и «останавливается». Оно способно «увеличиваться», «уменьшаться» и «заканчиваться». Главной средой обитания современного человека является именно время, и эту среду оказалось весьма сложно контролировать, ею оказалось сложно управлять. Время стало новым вызовом для профессиональных управленцев. Возможно, это тактика, но метафора «борьбы со временем» повсеместно заменяется более интеллектуальной метафорой управления временем, по крайней мере внешне.

Рациональный подход к управлению временем традиционен для западной культуры, которая научилась измерять время. Время измеряют деньгами, например. Время можно «продать» и «купить», «сэкономить» и «потратить впустую», «вложить» и «использовать». Оно подлежит строжайшему учету, ибо стало ясно, что время является невосполнимым ресурсом. К тому же его всегда не хватает.

Но процедура измерения психологически амбивалентна, и это отметил Ж. Бодрийяр в «Системе вещей» [40]: «Измерение времени тревожит, поскольку привязывает нас к социальным обязанностям, но и действует успокоительно, поскольку превращает время в субстанцию и разделяет его на порции, словно некий предмет потребления» [40. С. 19].

Время не осталось в долгу и ответило тем же, что и заметили философы: «...Время становится главным измерителем социальных качеств людей и вещей. Любые человеческие силы и способности сводятся к средним или необходимым затратам времени, могут транслироваться в социальном процессе, обмениваться, складываться в общую сумму. Образуется некое однородное социальное пространство, выражаемое в формах времени» [217. С. 92–93].

Таким образом, отношения человека и времени не просты. Это порой уже не борьба, но еще и не эффективное управление. Неэффективное управление это плохая работа, дающая неудовлетворительные результаты. Неудовлетворенность результатами, в свою очередь, способна со временем стать причиной невротических расстройств.

Реконструкция культурно-смыслового контекста времени.

1. Этико-экономический и управленческий аспекты. Среди четырех главных «ловушек» для предпринимателя, от правильных реакций на которые зависит успех деятельности, время стоит на первом месте (остальные «ловушки» — деньги, окружение и сам предприниматель). Этот факт установил в своем исследовании Ж.-Л. Серван-Шрейбер [206. С. 113]. «Ловушка» времени обнаруживает себя через такое проявление, как ошибки в оценке необходимого количества времени для реализации того или иного проекта (реорганизация предприятия или отдельного подразделения, создание и вывод нового продукта, прием нового сотрудника, освоение нового оборудования, воспитание молодого менеджера или иного специалиста и т. д.). Как отмечает Ж.-Л. Серван-Шрейбер, характерной чертой крупных предпринимателей часто является торопливость, которая выражается в стремлении назначать рекордные сроки. Вместе с тем именно опытным предпринимателям хорошо известны некоторые принципы «работы времени», а именно: «...в практике составления бюджета для нового проекта существует <...> правило: доход он принесет на четвертый год» [206. С. 59] или, как написано в книге Дональда Трампа [237]: следует «выждать пять лет перед

тем, как решать, стоит ли менять объект вложения денег» [237. С. 105]. Благодаря работе Дж. Коллинза «От хорошего к великому» [108] хорошо известен механизм крупных и устойчивых успехов современных корпораций, обобщенный в концепции «маховика»: стремительному росту должен предшествовать продолжительный период наращивания потенциала, который требует терпения и последовательности. Вместе с тем у сложившихся и набравших «высоту» компаний скорость становится одним из важнейших параметров корпоративной культуры. Об этом пишет Б. Гейтс в «Бизнесе со скоростью мысли» [55], подчеркивая, что «главным фактором, определяющим “скорость” компании, становится ее корпоративная культура» [55. С. 165]. Об этом же пишет Дж. Уэлч, раскрывая секреты лидерства «Дженерал Электрик» [212. С. 95].

В книге Э. Шейна «Организационная культура и лидерство» представлена параметрическая модель организационной культуры, в которой коллективные представления членов организации о природе времени заявлены как один из базовых параметров. Свой анализ коллективных представлений о времени Э. Шейн начинает с указания на то, что «отсутствие единого для всех участников группы опыта времени... приводит к возникновению серьезнейших проблем коммуникации и взаимодействия» [279. С. 108].

Структурируя временной порядок организаций, американский социопсихолог выделяет следующие его аспекты: а) базовую временную ориентацию, б) монохронию — полихронию, в) плановое время — время становления, г) дискреционный горизонт прогнозирования, д) характер распределения активности во времени. Рассмотрим их подробнее.

Культура обладает базовой ориентацией на прошлое, настоящее или будущее. Если организация ориентирована на прошлое, она стремится к повторению тех методов и подходов, которые позволили ей когда-то получить хорошие результаты. Такая ориентация допустима при наличии стабильной внешней среды, но при наличии динамичной внешней среды ориентация на прошлое может стать опасной. Ориентированная на настоящее компания не интересуется ни своим прошлым, ни своим будущим, фокусируясь на решении текущих задач. Ориентированная на будущее (ближайшее или отдаленное) компания способна идти на потери сиюминутных прибылей для получения «отсроченных выгод», ведя на рынке игры, сопоставимые со сложно рассчитанными шахматными партиями.

Монохрония и полихрония интерпретируются как: а) восприятие времени как одной линии («бесконечной ленты»), которая может быть поделена на части и каждая из частей предназначена для одного дела (монохрония), б) восприятие времени как «мешка», в которой можно одновременно поместить несколько дел и одновременно

заниматься ими. Э. Шейн пишет о монохромной ориентации как характерной для западной культуры, а полихронной как характерной для «восточной» (Африка, Ближний Восток, Южная Европа). Интересно в связи с этим описание представлений о времени в японской культуре, сделанное в работе И. Нонаки и Х. Такеучи «Компания — создатель знания» [162]. Авторы пишут, что если для западной литературы характерен последовательный взгляд на время, то в японской поэзии временной аспект отсутствует вообще. «...Истинная реальность — это “здесь и сейчас”» [162. С. 45] и время — суть непрерывный поток постоянно обновляющегося настоящего, фиксированного формулой «здесь и сейчас». Такая особенность восприятия времени накладывает свои особенности и на практику японского менеджмента.

Э. Шейн подчеркивает, что люди способны действовать как в монохронических, так и в полихронических ситуациях, но в любой группе важен консенсус в вопросе о том, такой концепции времени следует придерживаться в каждой конкретной ситуации.

Различие между «главным временем» и «временем становления» Э. Шейн иллюстрирует, сопоставляя восприятие времени двух типов менеджеров — из числа биологов (биотехнологические компании) и из числа экономистов: «...биолог будет исходить из того, что ребенок должен вынашиваться в течение девяти месяцев, менеджер же будет настаивать на сокращении этого срока до шести месяцев, обусловленном экономическими интересами компании» [279. С. 111]. Шейн тут же поясняет: «Лицо, исходящее из планового времени, существует в мире управляемых объектов и чувствует себя “вполне зрелым” для того, чтобы управлять внешним миром. Лицо, исходящее из времени становления, живет, скорее, в мире процессов, которые достаточно сложно ускорить или замедлить, становление же, как таковое, является постоянно идущим, бесконечным процессом. Плановое время замкнуто, время становления открыто и может простираться далеко в будущее» [279. С. 111]. Время становления очень похоже на тот тип времени, с которым работает японский менеджмент. Сотрудничество между представителями двух данных типов концепций времени возможно при условии осознания существующих различий.

Дискреционный период — это период времени, когда индивид действует по собственному усмотрению, т. е. время «от контроля до контроля» [279. С. 111]. Соответственно, дискреционный горизонт прогнозирования — это продолжительность периода прогнозирования, позволяющая ответить на вопросы о том, на какой период времени должны планироваться действия (на дни? недели? месяцы? годы?), какое время должно быть затрачено на решение той или иной задачи, какую протяженность должен иметь цикл обратной связи и т. п. Продолжительность периода прогнозирова-

ния сильно зависит от типа культуры (отраслевой и профессиональной). «...Даже самые протяженные периоды прогнозирования специалистов по торговле были существенно короче периодов прогнозирования исследователей, исходивших обычно из периода времени продолжительностью один-два года», — ссылается Э. Шейн на данные сравнительных исследований различных типов организаций [279. С. 111]. Приводятся примеры неординарного понимания слова «скоро» у специалистов по продажам/маркетингу и у инженеров-разработчиков нового продукта. Фиксированные на высокотехнологичных разработках компании ориентированы на долготерпение и настойчивость. Об одной из таких компаний Э. Шейн пишет: «Все делалось медленно, сознательно и вдумчиво» и приводит характерную для этой компании фразу: «Первая тысяча миль не в счет» [279. С. 112].

Здесь уместно вспомнить оргкультурные различия в представлениях о времени, отмеченные Т. Дилом и А. Кеннеди в их отраслевой типологии организационных культур. Как известно, Т. Дил и А. Кеннеди выделили четыре типа оргкультур (торговую, инвестиционную, спекулятивную и административную). Один из критериев, позволяющий зафиксировать различия между культурами, — это скорость обратной связи (другой критерий — степень риска). Наиболее «скоростной» является спекулятивная культура/культура выгодных сделок (например, игра на биржах, позволяющая за несколько часов сделать состояние или потерять его). На втором месте по «скоростным качествам» находится торговая культура со средним циклом оборота в один месяц. На третьем — административная (промышленные предприятия, банки). И на четвертом — инвестиционная культура (инвестиционные банки, разведка и добыча природных ископаемых, капитальное строительство, машиностроение). В инвестиционной культуре все создается основательно и долго (и продукты, и репутация), но «на века».

Очевидно, что взаимодействие менеджеров разных культур оказывается часто не синхронизировано и вызывает взаимную неудовлетворенность, напряжение и даже конфликты. Особенно ярко подобные рассогласования обнаруживают себя в многопрофильных компаниях, имеющих одновременно и производственную, и торговую части, либо в ситуациях, когда менеджеры, например, из торговой культуры приходят в административную (производство) культуру (либо наоборот), перенося из культуры в культуру нехарактерные для нее ограничения по времени (либо их отсутствие) и создавая тем самым нежелательное «организационное трение».

На дискреционные периоды влияют также статусные различия персонала. Это значит, что на разных иерархических уровнях существуют различные понятия о временных нормах. Э. Шейн подтверж-

дает данные исследований Жаке: «...уровень компетенции управленцев может быть оценен по тому, работает ли данный менеджер с периодами прогнозирования, соответствующими уровню выполняемой им работы. <...> Восхождение по служебной лестнице или потенциал менеджера определяется его или ее способностью руководствоваться все более длительными планами» [279. С. 113]. Равно неэффективны и рабочий, мыслящий годами, и топ-менеджер, думающий в рамках часов и дней.

Временная симметрия — это понятие, фиксирующее согласованность действий двух и более специалистов разного профиля, участвующих с разными функциями в одном производственном процессе. В примерах Э. Шейна — это сопряженность во времени деятельности техника и рентгенолога в рентгенологическом кабинете, пилота и авиадиспетчера, пациента и врача-травматолога. Первые в названных парах специалисты работают в монохромном режиме, вторые — в полихромном режиме, одновременно взаимодействуя с другими участниками ситуации.

Э. Шейн, подчеркивая важность представлений о времени в организации как способа задавания определенного социального порядка, делает следующий вывод: «Ход событий, ритм жизни, последовательность действий и их продолжительность становятся объектами символической интерпретации. Ложная интерпретация смысла вещей во временном контексте будет весьма и весьма вероятной, если только участники группы не будут исходить из единого набора представлений» [279. С. 114].

Важность фактора времени и в персональной, и в организационной жизнедеятельности вызвала к жизни самостоятельный вид менеджмента — управление временем (тайм-менеджмент). Назовем только некоторые работы, посвященные вопросу управления временем: Л. Зайверт «Ваше время — в Ваших руках» [78], Й. Ниссинен и Э. Воутилайнен «Время руководителя: эффективность использования» [157], М. Кук «Эффективный тайм-менеджмент: как рационально спланировать свое рабочее и свободное время» [118], Дж. Моргенстерн «Тайм-менеджмент: Искусство планирования и управления своим временем и своей жизнью» [152], Дж. Ягер «Творческое управление временем в новом веке» [295], А. Аксельрод и Дж. Хольги «201 способ управлять временем» [7], Д. Оллок «Управление временем и рабочей нагрузкой» [165], А. Лакейн «Как стать хозяином своей судьбы» [124], Г.А. Архангельский «Организация времени: от личной эффективности к развитию фирмы» [29].

Несмотря на существование некоторых заметных различий в подходах названных авторов к проблеме управления временем, всех их, несомненно, объединяет «экономический» взгляд на время как на ограниченный ресурс, который нужно уметь планировать, счи-

тать, правильно «вкладывать» и оценивать эффективность использования. «Экономика времени» является доминирующей моделью тайм-менеджмента в деловом мире. Вместе с тем следует отметить существование других подходов к работе с временем. Например, можно выделить спортивно-игровое понимание времени в бизнесе. Такое представление описывается в книге Б. Пандольфини «Шахматная стратегия в бизнесе» [168], где время определяется в терминах шахматной игры: — это «...элемент игры, имеющей отношение к инициативе, измеряемой ходами» [168. С. 118]. Также можно выделить и социально-психологическое понимание времени в деловой организации, работа с которым осуществляется при помощи системы отношений (неформальных) между людьми. Об этом пишет Дж. Максвелл в книге «Шеф и его команда» [147]: благодаря тому, что лидер много занимался воспитанием своих сотрудников, случилось так, что они оказались способными сделать для лидера и организации очень многое и тем самым дать лидеру возможность полностью сосредоточиться на том важном, что кроме него и лучше него не делает никто [147. С. 219].

2. Социально-политический аспект. В книге Р. Грина «48 законов власти» [64] тридцать пятый закон гласит: «Овладей искусством управления временем». Для «больших» и «маленьких» руководителей в политике Р. Грин формулирует закон следующим образом: «Никогда не показывайте, что спешите — спешка выдает неумение распоряжаться самим собой и своим временем. Всегда старайтесь выглядеть спокойным, как будто вы знаете, что в конце концов все придет к вам само. Научитесь выбирать правильный момент, улавливать дух времени, тенденции, которые приведут вас к власти. Научитесь отойти в сторону, если время еще не пришло, и бороться изо всех сил, когда момент наزل» [64. С. 390]. Как можно заметить из этой цитаты, для политиков имеет большое значение «игровое» понимание времени. Важно суметь должным образом сыграть определенную роль, которая предложит окружающим соответствующее восприятие вашей личности, ваших намерений и действий. Важно правильно почувствовать время, момент и своевременно предпринять необходимые действия. В качестве яркого примера владения искусством управления временем приводится жизнь и карьера видного французского государственного деятеля Жозефа Фуше, преподавшего несколько ключевых уроков: 1) важно правильно улавливать дух времени, который иногда «трудно различим: тогда нужно ставить не на самое шумное и очевидное, а на то, что дремлет в глубине»; 2) важно уметь различать «главенствующее направление ветра» и при этом не считать необходимым двигаться в этом направлении; 3) важно обладать исключительным терпением и умением выжидать [64. С. 395]. Последнее — терпение — Р. Грин называет наиглавнейшим требованием в искусстве управления временем [64. С. 396], и как мы знаем, терпение — это волевое качество личности.

Р. Грин выделяет три вида времени:

1) «растянутое» время (может длиться годами и требует терпения и осторожности). Умение «растягивать» время дает мастеру ряд преимуществ. Во-первых, когда ваш ум не загроможден постоянно неотложными делами, вы получаете возможность видеть далеко вперед. Во-вторых, вы обретете устойчивость к приманкам, расставляемым перед вами, и сможете удерживаться от того, чтобы превратиться в обычного нетерпеливого простака. В-третьих, у вас появится больше простора для проявления гибкости. Будут неизбежно появляться все новые возможности, которых вы не ожидали и которые несомненно были бы упущены, если бы вы форсировали темп. В-четвертых, вы не начинаете следующего дела, не закончив предыдущего. <...> Успех строится медленно, и только такой успех длится долго. Наконец, замедление даст вам перспективу восприятия времени, в каком вы живете, позволяя вам взглянуть на все с некоторого отдаления. При этом, находясь в положении, эмоционально менее напряженном, вы приобретаете способность видеть очертания будущего. Тот, кто суетится и спешит, часто принимает поверхностные сиюминутные явления за истинные тенденции, видя лишь то, что хочет увидеть. Насколько же ценнее видеть то, что происходит на самом деле, даже если это неприятно и не облегчает, а усложняет вашу задачу» [64. С. 397–398];

2) «сжатое» время («короткое время, которым мы можем пользоваться как оружием для нападения, нарушая временные расчеты противника» [64. С. 396], заставляя его спешить или, наоборот, вынуждая ждать, ломая удобный противнику ритм и т. п.);

3) «время эндшпиля» (способность быстро и решительно реализовать план).

Р. Грин называет истинным критерием мастерства в управлении временем умение хорошо действовать в заключительной фазе игры (эндшпиле).

Таким образом, сфера политической деятельности развивает преимущественно игровое восприятие времени, при котором игра со временем состоит в умении растягивать, сжимать время и стремительно завершать ситуацию, обеспечивая себе победу над соперником.

3. Культурно-мистический аспект. Время как культурный и исторический феномен рассматривается многими авторами. К некоторым из этих работ мы обратимся в поисках наиболее общих культурно-исторических моделей времени.

Прежде всего коротко остановимся на этимологии слов «время» и «календарь», задающих основное понимание времени человеком. Русское слово «время» «возводится лингвистами к древнеславянскому “въртемѣ”, выражавшему в своей основе представление о круговороте, о возвращении к началу» [177. С. 110]. Жизнь в соответствии

с таким пониманием представляется как циклично меняющаяся череда событий, подобно смене природных циклов. Английское «time» происходит от англо-саксонского корня *tīd*, означающего «пору», «час» [4. С. 25].

Интересно и происхождение слова «календарь», определяемого как «система счета продолжительных промежутков времени, основанная на периодичности видимых движений небесных тел» [177. С. 120]. Как пишет Р.Г. Подольный: «В Древнем Риме начало каждого очередного месяца торжественно провозглашалась, а глагол “провозглашать” по-латыни — *calcare*. В начале же месяца римляне должны были уплачивать проценты по долгам, и слово *calendarium* переводится буквально как “долговая книга”» [177. С. 120]. Может быть отсюда берет начало наша убежденность в том, что мы «у времени в долгу».

Как менялось отношение человека к времени в истории цивилизации и в связи с эволюцией человеческого сознания описывает немецкий священник-иезуит и мастер дзен Г. Энмония-Лассаль [190. С. 270]. Он выделил пять типов сознания, каждому из которых присуще особое восприятие времени и особое отношение к нему. Так, первоначальное архаическое сознание было свободно от представлений о прошлом и будущем, для него существовало только настоящее (как у маленьких детей или животных). Человек с архаическим сознанием ощущал себя частью космоса, ощущал свое единство с природой и соответственно со временем и не дистанцировал себя от времени. Сливаясь с ним, он оказывался вне его.

На смену архаическому сознанию пришло магическое сознание. В этот период человек еще не имеет индивидуальности, бессознательно идентифицирует себя с природой и живет в круговом времени.

Магическое сознание трансформируется в мифическое сознание в период, когда самость начинает выделять себя из целого. «...Человек оторвал себя от космоса, от природы и стал мыслить свое эго и душу отличными от остальных. Теперь время приобрело важность, так как жизнь и смерть существовали во времени, хотя это время и оставалось все еще круговым, включающим циклические перерождения» [190. С. 270].

Приход периода ментального сознания связывается с именем Платона и понятийным, рациональным мышлением. Человек начал воспринимать себя как нечто отдельное по отношению к космосу, времени, природным условиям. Отличие восточного ментального сознания от западного заключается в том, что на Востоке сохранилось представление о единстве человека с космосом.

По мнению Г. Энмонии-Лассалья, сознание продолжает эволюционировать в сторону интеграции всех предыдущих состояний сознания: прошлое, настоящее и будущее, линейное и круговое, архаическое, магическое, мистическое и ментальное время объединяются

и поднимаются на новый уровень. В новом измерении времени, комментирует данную периодизацию С. Рехтшафен, «...мы сохраним свою индивидуальность и в то же время останемся частью целого, мы будем способны ощущать прошлое и будущее в настоящем мгновении, сознавать время как сущность и оставаться неделимой частью его потока, собой и всем человечеством» [190. С. 271].

Большой материал для размышлений дает книга Э. Авени «Империю времени. Календари, часы, культуры». Э. Авени пишет: «Время — это прежде всего идея — идея того, что упорядоченная последовательность может быть распознана в наших состояниях сознания» [4. С. 13]. Общий подход автора к реализации сравнительного анализа взглядов на время в разных культурах опирается на понятие порядка. Время — способ задавания порядка в сознании и в практике людей. Концепции времени лежат в основе систем власти самых разных культур. Контроль времени осуществляется «группами влияния» в государстве: политиками, священниками, бизнесменами. Системы учета времени усложняются и развиваются вместе с развитием экономики и сопутствующей ей бюрократии. Э. Авени проблематизирует ситуацию все большей «объективации», «механизации» времени, отмечая истощение его духовного и эмоционального содержания. Количественное понимание времени доминирует над качественным его пониманием. Тем не менее ресурс человеческого и общечивилизационного развития сокрыт в качественных характеристиках времени.

Проблема времени в контексте эволюции культуры рассматривается в монографии В.Н. Ярской [298]. Автор пользуется концептом «культура времени», который определяется как обобщающая рефлексия времени культуры [298. С. 113], и рассматривает такие виды культуры времени, как культура социального времени [298. С. 115], культура рабочего времени и культура свободного времени [298. С. 86].

В мистических концепциях времени мы вновь выделяем мистику учения дона Хуана. О времени в этом учении говорится в нескольких аспектах. Например, время (чувство времени) является одним из шести атрибутов образа жизни воина (остальные пять — контроль, дисциплина, выдержка, воля, «мелкий тиран»). «...Чувство времени — это способность точно вычислить момент, в который все, что до этого сдерживалось, должно быть отпущено» [94. С. 286]. В «Силе безмолвия» выделяется энергетический аспект времени и употребляется понятие «модальность времени»: модальность времени использует развертывающуюся энергию человека с момента рождения, а сама «модальность времени» определяется как «определенный узел энергетических полей, находящихся в зоне восприятия» [95. С. 8]. При этом «определенному времени соответствует определенная форма, определенный узел из бесчисленного

количества энергетических полей. И овладение модальностью времени — этими несколькими избранными полями — отнимает всю имеющуюся у нас энергию, не оставляя нам возможности использовать какие-нибудь другие энергетические поля» [95. С. 9].

В «Даре Орла» время объявляется сущностью внимания [94. С. 247] и утверждается, что «эманации Орла состоят из времени» и что со временем знакомишься, когда входить в какой-либо аспект другого «Я» [94, С. 247]. Время объясняется при помощи образа колеса (колесо времени) и цель воина состоит в том, чтобы научиться фокусировать волю на колесе времени, чтобы заставить его поворачиваться [94. С. 248].

Образ смерти, постоянно стоящей за плечом, подчеркивает идею чрезвычайной ценности времени в жизни мага. Жизнь мага измеряется в часах, говорит дон Хуан, — и времени, в общем-то, нет: «...у тебя очень мало времени, чтобы организовать свою жизнь, — учит он Карлоса. Все твои планы должны быть жизненно важными, потому что у тебя не будет времени построить другие. Твои идеи должны воплощаться сейчас, иначе они — не идеи вообще» [93. С. 147]. Поскольку маги не располагают свободным временем, они полностью отдают себя тому, с чем встречаются.

4. Религиозно-духовный аспект. Дзенское (чаньское) понимание времени зафиксировано в формуле «здесь и теперь», с характерной акцентировкой настоящего. Описывая стиль медитации «Безмолвное озарение», чаньский мастер Шэн-янь комментирует следующие строки Хун-чжи Чжэн-цзюэ, посвященные состоянию сознания («Когда его постигаешь, времени нет меры/ Познав, вернется к жизни окружение»): «Когда вы достигли безмолвия, время не имеет длительности. Мы ощущаем время только благодаря тому, что возникают и исчезают мысли. Когда нет мыслей, нет и времени. Время бесконечно, безмерно» [283. С. 50]. Далее Шэн-янь рассказывает такую историю: «Однажды ночью, когда великий наставник Тай-суй занимался медитацией, он услышал вечерний звон колокольчика. Непосредственно после этого он услышал утренний звон. Поскольку он был в самадхи, прошла целая ночь, а у него полностью отсутствовало ощущение времени» [283. С. 50].

В.В. Осенмук, характеризуя чаньскую живопись, уделяет внимание проблеме времени в связи с особенностями чаньской медитации. Она пишет: «Медитация в целом представляла собой единый поток самораскрытия глубин психики человека, прямое постижение им своей истинной (буддовой, пустотной) природы» [167. С. 113–114]. Так и «работа» с сутрами суть не интеллектуальное постижение их содержания, а «встреча человека с человеком», «процесс обмена психологическими импульсами, которые посылались сообразно с данным неповторимым состоянием сознания человека, когда для развертывания логических построений не

остается ни места, ни времени» [167. С. 114]. Человек в процессе познания приравнивается к своему сознанию, а временные рамки развертывания человеческого сознания определялись настоящим. В «отсутствие времени» основной характеристикой динамики становится ритм. Благодаря ритму в чань происходит совмещение всех временных категорий. В.В. Осенмук пишет об особом «ритме Чань», выражающем глубочайшие уровни человеческого существа в визуальных образах, которыми оперирует чаньская живопись [167. С. 115].

В военных искусствах, связанных с дзен-буддизмом, вопрос времени имеет важное значение. М. Мусаси пишет: «Выбор времени важен во всем. Чтобы научиться правильно выбирать время, нужно иметь большой опыт. <...> В каждом искусстве и умении важную роль играет время» [153. С. 76]. М. Мусаси рассматривает время как составную часть стратегии и важный аспект координации движений и ритма. «Время, — пишет М. Мусаси, — присутствует в жизни воина во всем, во всех его удачах и неудачах. Надо уметь замечать ритм движений противника и выбирать время действий так, чтобы застать его врасплох». «С самого начала, — учит знаменитый мастер меча, — вы должны знать, что такое правильное время и неправильное время. Среди больших и малых вещей, среди быстрых и медленных событий вы должны правильно учитывать время, принимая во внимание расстояние и побочные обстоятельства. Это самое главное в стратегии. Особенно важно правильно учитывать побочные обстоятельства, ведь в противном случае ваша стратегия будет неточной» [153. С. 77].

Наше внимание к использованию «естественных ритмов бытия» привлечено авторами толкования «Дао Дэ Цзин» в следующих строках, комментирующих восьмидесятый чжан:

*Мудрый правитель знает,
что лучше всего,
когда система управления
состоит из небольших структур,
способных работать автономно,
и не зависит от сложных инфраструктур.
Лучше всего,
если небольшие модули
спонтанно порождают друг друга
В результате у людей
не возникает желание искать перемен,
ибо перемены сами проходят
через места их обитания*

*Нет необходимости пользоваться
любими средствами ускорения процессов,*

*ибо больше всего ценится
способность удерживать
естественный ритм бытия
Нет нужды использовать оружие,
ибо вся ситуация строится таким образом,
чтобы не возникали конфликты*

*Нет нужды усложнять систему знаний,
так как всегда достаточно ощущения
вселенских законов,
чтобы оставаться в гармонии с миром.
Такой народ наслаждается своей пищей,
любуется красотой своих нарядов,
спокойно чувствует себя в своих обиталищах,
радуется своим обычаям и обрядам*

*И хотя знаешь,
что рядом есть другие способы
проживать эту жизнь,
не возникает желания стремиться туда,
где тебя нет,
чтобы уйти оттуда,
где ты есть [51. С. 493].*

В книге С. Рехтшафена «Мастерская времени» в практическом ключе раскрывается дзен-буддистское понимание времени и излагается психотехнология управления временем, называемая переключением (в отличие от планирования в тайм-менеджменте).

Ссылаясь на Дипака Чопра, С. Рехтшафен проводит различие между двумя типами сознания — сознанием, связанным с временем, и вечным сознанием. «Сознание, связанное с временем, — пишет С. Рехтшафен, — определяется внешними целями, давлением времени и крайних сроков исполнения, самооценкой, основанной на прошлом опыте, страхом перед переменами, отвлечением внимания на сожаления о прошлом и беспокойство о будущем, а также неудовлетворенностью» [190. С. 277].

Соответственно о вневременном осознании говорится, что оно «характеризует внутренние цели, свободу от давления времени, действия, сосредоточенные на настоящем моменте, уверенность в своей интуиции, полет воображения, независимость от перемен и суматохи, отсутствие страха смерти и положительное переживание Бытия» [190. С. 277]. Технология переключения как раз и позволяет совершать переходы из одного состояния сознания в другое.

В собственной концепции С. Рехтшафена такое переключение есть переход от режима функционирования в «рассудочном вре-

мени», которое связано с электрическими процессами в головном мозге, в режим «эмоционального времени», которое связано с химическими процессами, влияющими на наше переживание чувств.

В некотором смысле дзенскому пониманию времени созвучна суфийская концепция времени. Согласно ей время — это взаимодействие, неразрывная связь [277. С. 86]. Существует известное суфийское упражнение для «остановки времени», которое называется «Стоп!». При выполнении этого упражнения учитель в определенный момент приказывает ученикам прекратить всякое движение, и в этот момент «остановки времени» он передает им свою бараку (благословение, особую добродетель). «Считается, что внезапное прекращение всех физических действий помогает сознанию человека сделать определенные шаги в своем интеллектуальном развитии за счет той энергии, которую раньше расходовали впусую мускулы» [277. С. 113].

Итак, можно сделать вывод, что существуют две базовых концепции времени — рационалистическая (с фокусировкой на счете времени), духовно-психологическая и мистическая, с фокусировкой на «слиянии» человека с временем. Каждая из концепций открывает определенные возможности для осознанного и осмысленного проживания человеческой жизни и обе концепции взаимно дополняют друг друга.

Научные представления о времени хотя и разнообразны, но не полны. Одна из последних теорий — теория «временного поля» [186. С. 225] рассматривает все существующее во Вселенной как временную материю и все, таким образом, связано со временем. «Временная материя, как и электричество и магнитные волны, непрерывно излучает своего рода частицы времени, называемые клонами, которые способны играть роль носителей информации. Поэтому все материальные тела, когда-либо в мире существовавшие, оставляют свои следы в форме временного излучения» [186. С. 254].

Подтверждение таких предположений может открыть необычные перспективы в наших подходах к работе с временем. Сегодня мы опираемся на устоявшиеся в культуре представления о времени.

Психологическое определение времени.

Время — это мысленная конструкция, при помощи которой люди осуществляют структурирование как коллективной, так и индивидуальной реальности, упорядочивая ее на шкале «раньше-позже». Психологическое время — это «отраженная в психике человека временная система отношений физических, социальных, психических процессов в его жизни, система взаимообусловленных межсобытийных связей типа “причина-следствие”, “цель-средство” и т. д. Психологическое время может не совпадать с реальным временем: оно имеет свойство “уплотняться” в эмоционально, деятельно на-

сыщенные периоды развития человека и “замедляться” в период бездеятельный, эмоционально однородный» [109. С. 158].

Так, содержанием психологического времени являются: «оценки одновременности, последовательности, длительности, скорости протекания различных событий жизни, их принадлежности к настоящему, удаленности в прошлое и будущее; ...переживание сжатости и растянутости, прерывности и непрерывности, ограниченности и беспредельности времени; ...осознание возраста, этапов возрастных — детства, молодости, зрелости, старости; ...представления о вероятной продолжительности жизни, о смерти и бессмертии, об исторической связи собственной жизни с жизнью предшествующих и последующих поколений семьи, общества, всего человечества» [215. С. 94].

К основным функциям времени относятся: а) упорядочивание, б) измерение, в) контроль процессов и выполнения задуманного, г) функция «оружия» в борьбе с оппонентом (противником).

Поведенческие проявления субъективной способности управлять временем:

- а) терпение-торопливость;
- б) последовательность-непоследовательность;
- в) ритмичность-аритмичность.

Основные характеристики времени это — ритм, темп, относительность, необратимость, длительность.

Основные типы восприятия времени:

- а) биологическое/экологическое/природное;
- б) экономическое;
- в) игровое;
- г) социопсихологическое («отношенческое»).

Основные классификации видов времени.

По Э. Шейну:

- 1) прошлое-настоящее-будущее;
- 2) монохрония-полихрония;
- 3) плановое время — время становления;
- 4) быстро-медленно (дискреционный период).

По Р. Грину:

- 1) «растянутое время»;
- 2) «сжатое время»;
- 3) «время эндшпиля».

По С. Рехтшафену:

- 1) рассудочное время;
- 2) эмоциональное время.

Основными аспектами изучения времени в психологии являются следующие: психофизический, психофизиологический, социально-психологический и личностно-психологический. Выделяют также три масштаба исследования времени: ситуативный, биографический и

исторический. Понятие времени занимает важное место в психоаналитической и близких к ней концепциях. В частности, феномен «чувство времени» объясняется как результат осознания задержки между желанием и удовлетворением. Время влияет на процессы, связанные с самостью и идентичностью, а также память (у Фрейда) как переживание прошлого, активно влияющего на настоящее [187. С. 23]. Технология работы с «линиями времени» представлена в текстах разработчиков НЛП [24].

В сотеринге работа осуществляется преимущественно с двумя аспектами времени — социопсихологическим и личностно-психологическим, поскольку лидер и его проблемы рассматриваются в конкретном социокультурном контексте организации.

Культура, в которой мы формируемся, дает нам опыт управления временем нашей жизни, который подлежит осознанию и дальнейшему использованию в целях сотеринга. Одной из основ управления является структурирование времени, тесно связанное с процедурами планирования. Хроноструктура собственной жизни, карьеры и развития организации являются своего рода «картами», которые чертит лидер и с помощью которых он упорядочивает различные случившиеся и предстоящие события в своей жизни. В целом все это можно обозначить более широким понятием временной организации жизни, которую В.И. Ковалев определяет как «...согласование, связывание во времени различных форм активности и деятельности человека, его изменения и развитие, их периодизация и систематизация согласно индивидуальным ценностям, социальным требованиям и природным возможностям» [103. С. 179]. Специфическим психологическим механизмом, с помощью которого личность регулирует время, является «индивидуальная временная транспектива» (ИВТ) — «...психологическое образование, в котором органически объединяются, интегрируются прошлое, настоящее и будущее личности. <...> ИВТ как «сквозное видение» в прошлое и будущее в их взаимосвязи и связи с настоящим (и в настоящем) подразумевает особую психическую способность индивида к связыванию этих временных компонентов человеческой жизни в сознании и подсознании. Основанием этой способности является ценностно-смысловое отношение к жизни» [103. С. 183].

Другой основой развития способности к управлению временем является использование психотехнологий, позволяющих «выходить за пределы» времени, чувствовать и менять ритмы времени, а также «переключать» режимы проживания времени, перемещаясь из рассудочного в эмоциональное время и наоборот. Своего рода «залечивание» разрывов между сознанием, связанным с временем и «вечным сознанием» и есть цель данной практики, ведущей своими средствами к восстановлению целостности личности лидера.

4.4. БЛОК «ВЛАСТЬ»

Излагая содержание блока «Власть», мы используем несколько иную структурно-логическую схему, которая позволит нам рассмотреть центральный элемент сотериологического круга на пересечении двух традиционных для психологии подходов — теоретического и психопрактического. Теоретический подход позволяет выполнить необходимую для профессионального психолога-консультанта рефлексию темы власти, практический — показывает некоторые подходы к психотерапии власти, понятой определенным образом.

4.4.1. Понимание власти в сотеринге

Власть как акмеологическая проблема.

Со времен древних греков возраст акме — период наивысшего личностного и профессионального расцвета человека — называли также возрастом, когда «совершают деяния» [236. С. 163]. Понятие деяния (действия, завершившегося значительным результатом) С.С. Аверинцев ставит рядом с понятиями «авторство» и «авторитет», как связанные между собой по смыслу и частично этимологически. *Augeo* (действие), — акт инициативы, позволяющий нечто «привести в бытие», увеличить объем или потенцию уже существующего. *Augeo* — это действие, присущее в первую очередь богам, но и человек при условии своей полноправности может стать субъектом этого действия. «Он (человек. — Л.А.) способен нечто «учинить» и «учредить»: например, воздвигнуть святилище, основать город, предложить закон, который в случае принятия его гражданской общиной будет носить имя предложившего. Во всех перечисленных случаях гражданин выступает как *auctor*, им практикуема и пускаема в ход *auctoritas*» [5. С. 76]. Таким образом, формируется следующая взаимосвязь: *auctor* (автор) есть субъект действия, *auctoritas* (авторитет) является неким свойством субъекта действия и *augeo* (действие — акт инициативы «учинения», «учреждения», сотворения).

С.С. Аверинцев рассматривает авторство как источник и основу авторитета, а авторитет как источник и отношение власти (*auctoritas* — также власть, влияние). Отсюда следует и тот факт, что власть — это изначально некое качество, свойство субъекта действия, позволяющее ему быть автором, т. е. способным своими деяниями создавать новые порядки и управлять ими, а также «увеличивать потенцию» уже существующих порядков, полученных в собственность/управление.

Как мы видим, изначально власть — авторитет и деятельность — были связаны с темой творчества (инициирования, создания нового). Подлинный «властитель» — это творец. И лишь постольку, по-

сколько это так, он имеет авторитет (влияние на окружающих, не поддающееся только рациональному толкованию).

Не случайно профессиональные управленцы воспринимают увеличение объема получаемой либо приобретаемой ими власти как возможность более полной самореализации — профессиональной и личностной. Следовательно, чем больше власти управленец сосредотачивает в своих руках, чем выше взятая карьерная планка, тем большего профессионального и личностного «расцвета» он может достичь, тем значительно больше может быть масштаб его профессиональных деяний.

К сожалению, порой происходит прямое отождествление управленцем большего объема власти и высокого уровня профессионально-личностного развития. Хотя, как известно, получить «отлично» и знать на «отлично» не одно и то же.

Понятно, что приобретение, получение власти воспринимается профессиональным управленцем как желательное событие, как профессиональный рост («вертикальная карьера» органично вписывается в пространственную метафору акмеологии как науки о «вершине»). Потеря власти, лишение ее — это нежелательное событие, порой — крушение профессиональной карьеры*. Таким образом, акме как высшая степень развития смыкается в управленческой реальности с *архе* (началом, отсюда — «начальник», стоящий у истока, начала, в основании) и его производным *архи*, тоже обозначающим высшую степень признака и старшинство. Некогда «начавший» дело и «начавшийся» как деятель/творец в результате непростого пути реализации этого дела, осуществляет процесс творческой и личностной самореализации, сам являясь источником своего старшинства и главенства над другими, источником собственной власти. (Это потом уже сотворенная власть становится объектом «захвата», «перехвата» и т. п., либо предметом «дарения» и «наследования».) Как бы то ни было, в психологическом мире управленца акме равно архе. Высшее достижение есть главенство, максимальная власть и первоначало всех событий в организации, их главный источник.

Два взгляда на сущность власти.

Важной задачей психологии является помощь профессиональному управленцу в достижении акме-архи. Поэтому полезно понять, что такое власть и как она может приобретаться.

Культура располагает двумя основными парадигмами власти — западной и восточной, а также постмодернистской тенденцией к диалогу между ними (современные продукты такого межкультур-

* Управление мы понимаем в широком смысле как осуществление власти и руководство. Для узкого понимания управленческой функции будет использовано понятие менеджмента.

ного взаимодействия — книги для управленцев Дж. Хейдера [125] Б. Виногородского и Б. Кузыка [51], а также многие другие).

Рассмотрим более подробно западную и восточную парадигмы власти.

Западная парадигма власти. С точки зрения Т.П. Григорьевой [62], проанализировавшей представления о мироустройстве древних греков и древних китайцев, для древнегреческой модели мира, наследницей которой является и наша культура, характерно рассматривать упорядоченный мир как выделившийся из хаоса в результате борьбы с ним и находящийся под постоянной угрозой поглощения им же.

Иррациональный ужас перед небытием породил импульс к активному поведению, которое называется героическим. Сутью его является тотальная борьба со всем, что противостоит человеку, угрожает ему.

В древнегреческой философии канонизировано понятие начала (архе, власти). Поскольку идея власти изначальна (власть есть), постольку возникает необходимость и того, над чем можно властвовать. Так узаконивается принцип господства-подчинения, право главенства одного над другим. Мир же «распадается на субъект и объект: субъект — центр, объект — периферия, подвластная центру, доступная его притязаниям и призванная служить его интересам» [62. С. 46]. Разделение на противоположности (субъект — объект, господин — раб, друг — враг, свой — чужой и т. п.) и ситуация борьбы между ними естественно вытекает, по мнению Т.П. Григорьевой, из представления об изначальности власти как способа силовых отношений («кто кого», «кто над кем», «или — или»). В результате мы получили и до сих пор актуальный в западной культуре культ силы и почтительное отношение к борьбе, вербально оформленное еще Гераклитом: «Борьба — отец всего и всему царь. Одним она определила быть богами, а другим — людьми; одних она сделала рабами, других свободными» [Цит. по: 62. С. 45].

Соответственно, мы изначально формируемся в культуре, предписывающей нам, в том числе и в профессиональной сфере деятельности, воспринимать окружающий мир как враждебный, как арену борьбы за право контролировать «завоеванную территорию» и осуществлять в ее пределах свою волю. В этой борьбе (которую мягко называют теперь конкуренцией) есть соратники и союзники («свои»), есть враги и противники («чужие»). Победитель может быть только один. Это престижно. Быть побежденным — значит пережить унижение. Это позорно. Дальнейшая логика: «цель оправдывает средства», «победителей не судят», «победитель пишет историю», «я — начальник, ты — дурак» и т. д. Иными словами — или победа, или поражение. Третьего не дано.

На случайно армейские метафоры, применяемые для характеристики современных организаций, так живучи. И управленец, о развитии которого заботится психолог, это — «боец», владеющий силовой борьбой, умеющий «держаться удар», способный «подавить», «размазать по стене» и «замочить». Это очень активный, сильный управленец. Потому что... очень фрустрированный. Как бы там ни было, но силовая парадигма власти является продуктом напуганной культуры (хаосом, тартаром, меоном). Дуальность мышления, возникшая с перепуту как средство взять под контроль свой ужас, привела к психокультурной шизофрении, к расщеплению целостного человека на победителя и побежденного, господина и раба, преследователя и жертву и т. п.

Восточная парадигма власти. В восприятии древних китайцев, в противоположность древним грекам, изначально порядок. Пусть этот порядок устроен сложно, как яйцо, из которого развивается жизнь, но он гармоничен, он существует по своим законам, лишь нарушение которых может приводить к возникновению хаоса.

Мир разнообразен, но при этом целостен и един. Поэтому бессмысленно разным его частям и проявлениям бороться друг с другом. Они просто чередуются ритмично, как времена года, как вдох и выдох, не существуя друг без друга. Отсюда и проистекает отсутствие деления на субъект и объект. Дуальность в мышлении отсутствует: едино все и все друг с другом связано. Познание законов, по которым существует мир, позволяет соотносываться с ними и жить в гармонии с миром, как сотрудничающая часть. Если сотрудничество совершенно, то сотрудник незаметен. Хорошо сшитая обувь является продолжением ноги и не обращает на себя внимания своего владельца. Поэтому, а также еще потому, что действует принцип возмездия за прошлые деяния (карма), нет смысла бороться с кем-либо или с чем-либо кроме самого себя, за свое совершенствование. А это не борьба, это — сотрудничество и соотносывание с изначальной гармонией. «Он не борется, благодаря чему он в мире непобедим», — говорил Лао-цзы [Цит. по: 62. С. 44], а также: «Дао совершенномудрого — это деяние без борьбы» [62. С. 44], «Умеющий побеждать врага — не нападает» [62. С. 44].

Таким образом, во второй парадигме власти предлагается «следовать естественности». Вместо активного проведения в жизнь собственной воли предписывается недеяние как отказ от навязывания своей личной воли комплексу природных и социальных процессов. Предписывается следовать воле Неба, т. е. претворять в жизнь значимые для социума планы не вопреки, а в сотрудничестве с существующими законами мироздания.

Можно ли подобрать подходящую метафору для организации и лидера, которые бы соответствовали восточной парадигме власти? Мы знаем, что в такой модели вместо страха перед хаосом существовала

бы любовь к порядку, вместо вторжения в законы мироздания было бы существование по этим законам, вместо привычки к противопоставлению была бы привычка к обнаружению единства, вместо борьбы со всеми была бы борьба с собой и вместо стремления постигать некие внешние объекты было бы стремление к познанию своего собственного Пути. Такого типа наставлениями руководствуются японские менеджеры. Такого типа наставления дают западным менеджерам П. Вейлл [50], Дж. Хейдер [125] и др.

Возможно, что и мы называем борьбой свое стремление во что бы то ни стало познать свой Путь и следовать ему несмотря ни на что. Однако фактом остается и доминирующее понимание борьбы как самоцели. В своих абсурдных проявлениях она известна как упреждающий протест: человек возражает автоматически, еще не поняв, что было сказано. И в противовес излагает свою точку зрения, которая повторяет в точности то, что он в силу бойцовской привычки пропустил мимо сознания как «вражескую» точку зрения (так в одном из американских фильмов учил себя вести на суде старший коллега начинающего адвоката: «Если ты случайно задремал и к тебе обратились, первое, что ты должен произнести громко: “Протестую!”»).

Можно наблюдать, как восточная мудрость усваивается западными людьми весьма избирательно. Что не избирается? То, что нельзя избрать, присвоить, купить — это духовный опыт. «Истинной живут, ее не преподают», — писал Г. Гессе [57. С. 76].

Генезис российского менеджмента в немалой степени будет определяться той парадигмой власти, на которую склонны ориентироваться управленцы. Выбор парадигмы власти может быть как бессознательным навязчивым воспроизводством национально-культурного клише власти (безусловно, силовой), но может быть и плодом сознательного творческого поиска. Результат этого поиска вполне способен компенсировать негибкость традиционной для нашего общества парадигмы власти.

Рассматривая оргкультуру как социопсихологический порядок организации, ее социопсихологический уклад (т. е. особую архитеконику и архитектуру смыслов, отношений, поведений, присущих конкретной организации), мы признаем, что лидер-основатель организации (автор, обладающий авторитетом/ властью) является творцом оргкультурного порядка, «учиняет» новый порядок как новую организацию и новую культуру. Властью творится социопсихологический порядок (культура), а управлением поддерживается и развивается.

Альтернатива порядку есть хаос. С хаосом в греко-христианской традиции нужно бороться. В даосско-буддистской традиции порядок изначален и всем движет любовь к порядку, гармонии. Бороться нужно с собой, с признаками внутреннего хаоса и дисгармонии.

Обе парадигмы сводимы к идее внешнего и внутреннего порядка. Оргкультура есть внешняя манифестация внутреннего порядка лидера.

Власть как сотериологическая проблема.

Властителям, царям издревле приписывалась сотериологическая (освободительная, спасительная) миссия. Человек, обладающий властью, способен и обязан выступить в роли спасителя от врагов, стихии, беспорядка. От него этого ожидают — быть сотером по отношению к другим.

Здесь возникает вопрос о том, при каких условиях сотериологическая функция власти и властителя выполняется наиболее успешно. Особенно важно это понять сегодня, когда стало очевидно, что на сотериологической оси «спасение-гибель» целого мира, власть свободно перемещается от одного полюса к другому. Соответственно, власть может быть не только источником избавления от тяжких проблем, но и с равной вероятностью — источником этих самых проблем, грозящих катастрофой (пусть даже локального характера). В последнем случае управленец, достигая полноты власти, вряд ли достигает акме в полном смысле этого слова, включающего в себя духовные, этические оттенки. Это как бы ложное акме, и испытать удовлетворение от него может только человек, имеющий психотерапевтические проблемы.

Спасение другого, как отмечал М. Фуко, предполагает умение спасти самого себя. Точно так же как сотворение некоего порядка, некой реальности предполагает творение ее «из себя», т. е. путем объективации внутреннего содержания личности. И если внутри порядка, гармонии нет, то откуда же взяться ему вокруг?

Следуя этой логике, можно предположить, что лучший сотер для других, это тот, кто является подходящим сотером для себя самого, тот, кто владеет мастерством самоспасения. Это правило распространяется и на отношения субъекта власти с властью, которой он обладает. Властью как с субъективным переживанием своей способности влиять на других, переживанием своей ответственности, переживанием тех отношений, которые устанавливаются у человека с другими людьми.

Власть уже в течение многих десятилетий рассматривается как один из объектов психотерапии, и еще К.Г. Юнг считал, что «совершенствование и развитие сознательной способности пользоваться властью — это цель психотерапии» [Цит. по: 230. С. 41–42]. Сотеринг как разновидность менеджерской терапии направлен на развитие сотериологических способностей у управленцев, т. е. на развитие навыков самоспасения, самоисцеления и ухода за собой представителей определенной сферы профессиональной деятельности.

Интересный подход к построению психотерапии власти содержится в работе А. Кемпински [98]. А. Кемпински выделил три пси-

хологических атрибута власти: ответственность, одиночество и зависимость. «Бремя ответственности, — пишет А. Кемпински, — обусловлено тем, что функциональные структуры вождя становятся функциональными структурами его подданных; таким образом они умножаются и тем самым укрепляются. Каждое слово, жест, выражение лица вождя приобретают значение, поскольку немедленно принимаются и реализуются членами подчиненной ему группы» [98. С. 48]. Польский психиатр и философ упоминает о том, что по вышеуказанной причине воспитание вождей в том случае, когда они должны были унаследовать власть, основывалось «на обучении владению своей эмоциональной экспрессией, ибо любое мимическое движение, малейший жест мог оказаться чреватых последствиями. Лицо вождя часто было маскоподобным и непроницаемым, а его жесты — продуманными и скупыми» [98. С. 48]. Ответственность обладателя власти, таким образом, состоит в его понимании данной ситуации и умении реагировать не как «хочется», а как необходимо, т. е. с учетом всех последствий от демонстрируемой реакции.

Одиночество обладателя власти А. Кемпински объясняет следующим образом: «Одиночество властителя вытекает из плоскости его отношения к окружению. Эта плоскость всегда наклонная. Перед глазами он имеет план своего действия, а окружение для него — материал для его реализации. Он смотрит на окружение, следовательно, сверху, имея его в своем распоряжении. Если оно вырастает, глядит ему в глаза и противодействует, это вызывает у него страх и агрессию. Творчество заменяется борьбой» [98. С. 54]. Выход из этой ситуации, по мнению А. Кемпински, состоит в преобразовании своих отношений с окружением — их необходимо перевести в горизонтальную плоскость, контакт с окружением строится по принципу равенства и напоминает скорее диалог, нежели борьбу. Однако сохранить влияние и способность управлять людьми в диалоге может далеко не каждый. Подавляющее большинство обладателей власти при сближении с подчиненными теряют авторитет, оказываются неспособными подтверждать заявленный уровень власти уровнем личности. Кроме того, они часто попадают под влияние ближайшего окружения. В итоге сохранение дистанции в отношениях с подчиненными становится неизбежным для большинства «вождей» инструментом решения задачи поддержания авторитета и самой власти, и самого властителя.

Можно назвать и другую причину, по которой возникает одиночество лидера организации. Внутри организации нет другого человека, чей повседневный опыт сопоставим с опытом лидера организации. Собеседник отсутствует объективно. Другой «властитель» находится в другой организации. Поэтому существовали и существуют советники «вождей», занимающие особое место в органи-

зации (образ «правильного» советника – Аристотель, общавшийся с Александром Македонским), точнее говоря, не занимающие места в организации. Поэтому равноценное общение «вождя» – это общение с другим «вождем» или «вождями» (при условии, что их в будущем не ожидает конфликт интересов).

Зависимость лидера от последователей («выдающего команды» от исполнителей) характеризуется А. Кемпински как нормальное для всех управляющих систем явление. Проблема, однако, заключается в том, что взаимная зависимость между властителем и исполнителями не всегда адекватно понимается и реализуется. Например, возможны такие неконструктивные варианты взаимозависимости, когда обладатель власти требует слепого послушания и а) получает его или б) получает открытое или скрытое противодействие. Ключевым словом для понимания проблемы является слово «слепое» (послушание), ибо отсутствие понимания для человека равносильно наличию опасности (со всеми вытекающими отсюда последствиями).

Поскольку для психотерапии привычно использование оппозиции «здоровье – болезнь», то и при обсуждении психотерапевтических проблем власти ее также удобно использовать. При совмещении трех планов – сотериологического, акмеологического и терапевтического – получается графическая модель (рис. 12).

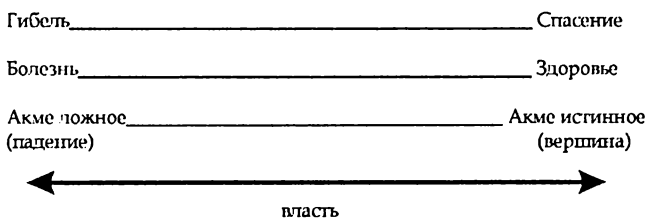


Рис. 12. Графическая модель сотериологического, терапевтического и акмеологического планов власти

Мы можем рассматривать власть как ее состояния, перемещающиеся по трем осям, сотериологической, терапевтической и акмеологической.

С терапевтической точки зрения можно говорить о «здоровой» власти и «нездоровой» власти, которые соотносимы с истинным акме (здоровая власть) и с ложным акме (не здоровая власть). Они различаются по симптоматике и по устремленности к той или иной полосе сотериологической оси.

В таблице 18 показано, как психотерапия власти может быть самосо спасением и способом заботы о себе, а следовательно, и заботы о других.

Таблица 18

**Симптоматические различия «нездоровой»
и «здоровой» власти**

Симптомы «нездоровой» власти	Симптомы «здоровой» власти
Агрессивность враждебная и реактивная (как дефицит ресурсного состояния и фрустрированность)	Агрессивность инструментальная (отсутствие враждебности и неконтролируемых эмоций)
Силовые отношения являются самоцелью, используются в отношениях с более слабым, менее статусным партнером для повышения самооценки	Силовые отношения не являются самоцелью и контролируются
Власть используется как средство решения личных проблем неэкзистенциального, либо психотравматического порядка	Власть используется как средство создания нового порядка (реализации творческого замысла)
Контроль над другими*	Контроль над собой
Экзальтированность*	Выразительность
«Субъективизм перевозбужденной чувствительности»	Профессиональная дисциплина
Непреодоленный дуализм в мышлении (свой – чужой)	Преодоленный дуализм в мышлении

Психотерапевтическое понимание «здоровой» власти близко к восточной традиции: «здоровая» власть основана на контроле над собой, на работе по саморазвитию. Борьба с собой – это борьба за себя, за свой центр (как в психосинтезе Р. Ассаджиоли). В том числе и поэтому психосинтетические методы терапии власти являются весьма эффективными. Возможно, другой причиной является то, что психосинтез также есть вариант провозглашенного постмодернизмом диалога между восточной и западной культурами (дзенские идеи, ценности техники усвоены не только психотерапиями Ассаджиоли, Перлза и др., но и менеджментом Вейлла, Хайдера и др.).

Резюмируя вышеизложенное еще раз отметим следующие основные положения:

- 1) феномен власти целесообразно рассматривать на пересечении оргкультурного, акмеологического и сотериологического подходов;
- 2) соотнося достижение полноты власти с акме управленца, полезно делать различие между «ложным» акме и «истинным» акме. «Истинное» акме соотносимо с психотерапевтически здоровой

* Симптомы выделены П. Козловски («Культура постмодерна»).

властью; «ложное» акме соотносимо с психотерапевтически нездоровой властью;

3) психотерапевтически здоровая власть способна выполнять сотериологическую функцию, нездоровая — нет;

4) сотеринг есть деятельность по развитию внутренней сотериологической функции у управленца, позволяющей ему осуществлять заботу о себе в форме самоспасения и исцеления психологических способностей к власти;

5) сотеринг позволяет устанавливать и поддерживать внутренний психокультурный порядок управленца, в то время как оргкультура является «внешним» порядком, т. е. манифестацией «внутреннего» порядка управленца. «Внешний» и «внутренний» порядки связаны между собой. Работа над одним оказывает влияние на другой.

4.4.2. «Лао-шкала»

Каждый профессионал старается достичь совершенства в своей профессии. Каждый руководитель стремиться быть лучшим руководителем. Лучший — значит самый подходящий, самый хороший для данной организации, данного дела, данных задач. Кроме того, кто лучше, а кто хуже, можно определить, лишь сравнивая. Обратимся к версии Лао-цзы, которая актуальна и по сей день: «Лучший правитель тот, о котором народ знает лишь то, что он существует.

Несколько хуже тот правитель, который требует от народа его любить и возвышать.

Еще хуже правитель, которого народ боится, а хуже всех те правители, которых народ презирает.

Поэтому, кто не заслуживает доверия, не пользуется доверием у людей. Кто вдумчив и сдержан в словах, успешно совершает дела, и народ говорит, что он следует естественности» [62. С. 125].

А теперь попробуем взглянуть на этот текст иначе, при помощи таблицы (табл. 19).

Получается своего рода шкала, на одном конце которой «лучший правитель», а на другой самый худший.

Добавим к этой шкале еще две позиции — сверху (самый лучший правитель или естественный правитель) и снизу (не правитель или тот, кто потерял власть). Верхняя позиция указывает на возможность развития, а нижняя — на возможность выйти из игры, т. е. потерять пост, должность, власть. Соответственно, нужно быть внутренне готовым к тому, чтобы уходить и к тому чтобы возвращаться.

Полученный результат можно оформить в виде метафорической шкалы медицинского термометра (рис. 13).

А теперь совершим экскурс по всем пунктам шкалы.

«Естественный правитель». Это «Дао-человек», человек Пути. Настоящий мудрец, который идет своим путем, не оглядываясь. «Подлинное в Пути — это совершенствование себя, из-

Таблица 19

**Уровни управленческого мастерства и восприятие
руководителя подчиненными**

Уровень управленческого мастерства	Восприятие руководителя подчиненными
Лучший руководитель	О нем лишь знают
Хуже	Требует, чтобы его любили и возвышали
Еще хуже	Его боятся
Самый худший	Его презирают

лишки в нем — это радение о государстве, а сор в нем — это управление в Поднебесной», — сказал Чжуан-цзы [274. С. 269]. Ему же принадлежит и такая мысль: «...Тот, кто совершенствует в себе внутреннее, не стыдится остаться без службы» [Цит. по: 62. С. 81]. А в западном стиле можно охарактеризовать такого руководителя как свободного от «похоти господствования» (Августин Блаженный).

«Лучший правитель». О нем народ «знает», что он существует. Знать — не чувствовать. То есть не относится эмоционально — не

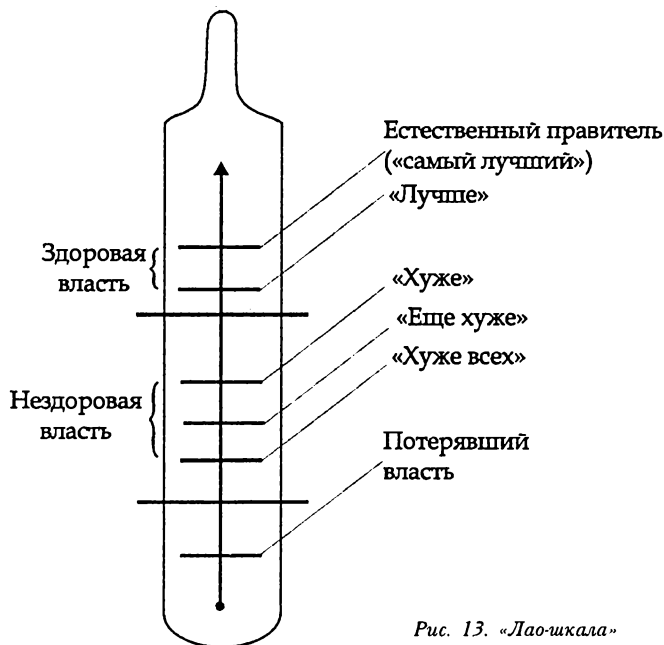


Рис. 13. «Лао-шкала»

восхищаться, не любить, не бояться, не презирать. Так, мы знаем, что за зимой приходит весна, а за весной лето, которое сменяется осенью... Мы просто осведомлены, что это есть и это нормально (естественно). Правитель должен придерживаться принципа недеяния: следования естественному пути, естественным законам, не пытаясь на их место поставить свои личные прихоти, предпочтения, личные интересы и пристрастия.

«Мудрый правитель как полярная звезда», — считал Конфуций. Она пребывает в покое и потому остальные звезды притягиваются к ней. Каждому свое место.

«Циский Цзин-гун спросил у Конфуция, как правильно управлять [государством]. Конфуций ответил: «Правитель должен быть правителем. Чиновник — чиновником. Отец — отцом. Сын — сыном». Цзин-гун сказал на это: «Как это верно! Поистине, если правитель не будет правителем, чиновник — чиновником, сын — сыном, то даже если и будет рис, им не накормишь»» [Цит. по: 62. С. 126].

Естественность нарушается, когда человек пренебрегает своими социальными и профессиональными обязанностями и пытается выполнить чужие обязанности. Этому учил Кришна царя Арджуну на поле битвы Курукшетра: «Гораздо лучше человеку выполнять свои обязанности, пусть даже несовершенным образом, чем чужие — в совершенстве. Лучше изведать неудачи, исполняя свой собственный долг, чем выполнять чужой, ибо следовать по чужому пути опасно» [47. С. 200]. Так что лучший правитель не суетится, никому ничего не доказывает и просто делает свое дело правильно.

«Хуже». Вот здесь начинаются терапевтические проблемы у руководителя. Поскольку он хочет от подчиненных любви и возвышения, т. е. того, что к задачам самой организационной деятельности отношения не имеет, ибо это желание для себя, для собственного удовольствия, то он, тем самым, мешает людям концентрироваться на деле. Они вынуждены думать также о том, как угодить руководителю и здесь возникает проблема. Некоторые подчиненные начинают специализироваться на «любви и возвышении» — Бог таким талантом их наградил; другие обнаруживают, что бездарны в этом смысле и их служебное положение утрачивает надежность; третьи впадают то в одну крайность, то в другую (т. е. то начинают «любить» и «возвышать», то концентрироваться на деле) и в итоге «промахиваются», не совпадая с ожиданиями своего шефа. А шеф чувствует некую двойственность в отношении к этим «третьим»: вроде и ничего они, эти третьи, порой, но... Руководитель ведет себя как примадонна, нуждающаяся в любви и восхищении. Место, где работают примадонны, называется, по всей видимости, театр. В театре бывают: публика, завистники, эффектные выходы и коронные номера, аплодисменты. Закулисная жизнь. Что-то еще?

«Еще хуже». Кто может быть еще хуже того, кто жаждет любви и возвышения? Тот, кто жаждет страха и трепета от подчиненных. «Я заслуживаю того, чтобы меня боялись и я докажу это» — словно говорит такой руководитель. Ему тоже, как и предыдущему, нужно от подчиненных что-то еще, кроме работы. Немножко трепета, но не трепета восторга, а трепета ужаса. Как же выколлотить из людей такую энергию? Один руководитель с развитой потребностью такого рода, поделился, что важно знать так называемые болевые точки в психике человека: один боится лишиться работы. Другой боится, что заденут его чувство собственного достоинства (т. е. унизят), третий боится, что не оценят по достоинству его достижения. Четвертый боится лишиться дружеского расположения шефа и т. д. Не случайно Лао-цзы кто-то назвал мастером интриги. Ибо тот показал следующий шаг, позволяющий в дальнейшем напугать выбранную жертву. Итак: «У кого хочешь что-то забрать, тому сначала надо что-то дать» [Цит. по: 80. С. 305]. Например, узнав, что ценностью для человека является рабочее место, можно его предоставить, а потом угрожать (хоть намеком, хоть криком — неважно) лишить этого рабочего места. И вот человек испуган. Он боится руководителя. Потому что в руках того безопасность подчиненного.

Про тех, кто еще хуже, известно, что среди них тоже немало любителей эффектных сцен, любителей мистификации и блефа (один такой любитель перед приходом важного посетителя положил на видном месте фальшивое частное письмо от влиятельной в масштабах Отечества персоны, чтобы косвенно оказать давление на визитера). Выбор сценического амплуа теми, кто еще хуже, конечно нагружен для окружающих — это по повадкам «злодеи», но в собственном восприятии это не так. И что бы могли означать афоризмы Лао-цзы в изложении Дж. Хейдера: «Любое поведение содержит свою противоположность: <...> показ силы означает неуверенность» [125. С. 23] или: «Наказание других представляет собой наказание себя» [125. С. 45]? И слова самого Лао-цзы: «Победоносный полководец не употребляет никакой хитрости» [137. С. 265]?

Двадцать девятый чжан «Дао дэ цзин» у Дж. Хейдера назван «Парадокс нажима», и в нем разъясняются некоторые последствия силового управления (или власти страха): «Слишком много силы приводит к обратному результату. Постоянные воздействия и подстрекательства не создадут хорошую группу. Они испортят группу. <...> Лидер, который пытается контролировать группу, применяя силу, не понимает процесса в группе. Сила будет стоять поддержки членов группы. Лидеры, которые применяют нажим, думают, что они облегчают процесс, но на самом деле они блокируют процесс» [125. С. 19].

«Хуже всех». Это тот, кого презирают. Называют его низким человеком в отличие от уважаемого благородного человека. Благо-

родный знает долг. А низкий — лишь выгоды. Благородный предъявляет требования к себе, а низкий — к другим. Кроме того, за низким (то есть презируемым) замечено, что ложь он может выдать за истину, а истину за ложь. Достойных может выставить на посмеище, недостойных возвышать и превозносить. Кроме того, унижает других лишь тот, что низок сам. По всей видимости, тот кто хуже всех очень плохо (хуже всех) разбирается в том, что правильно и что неправильно, что хорошо и что плохо, что полезно и что не полезно, да и в других вещах плохо ориентируется. Ему не удалось сделать для окружающих очевидным хотя бы одно свое достоинство или преимущество.

«Не правитель». Человек был, но перестал быть руководителем. Причин может быть множество: ликвидировано предприятие (потеряна структура), сняли с должности, разжаловали в простые служащие, ушел(а) в отставку по собственной инициативе*. Поскольку руководство — это профессия, которая не хуже и не лучше других, то редко кто из хуже «не правителей» ее меняет. Другими словами, речь идет о проблемных состояниях, ощутимых только для самого экс-руководителя и членов его семьи, носящих временный характер и связанных с изменениями (потерей) статуса. Как не вспомнить древнюю мудрость: «То, что для всех существ ночь, для владеющих собой — время пробуждения» [47. С. 160].

Остается только ответить на вопрос о том, как владеть собой в этих ситуациях.

Чтобы построить модель психологической структуры власти вновь обратимся к рассмотренной ранее системе шкал, представив их в виде таблицы (табл. 20).

Таблица 20

Совмещение шкал

Истинное акме		Ложное акме			Положение аут
1	2	3	4	5	6
Самый лучший правитель (идеал)	Лучший	Хуже	Еще хуже	Хуже всех	Не правитель
«Здоровая» власть		«Нездоровая» власть (проблемная зона № 1)			Экс-власть (проблемная зона № 2)

Из этой таблицы видно, что проблема власти размещается в двух проблемных зонах (№ 1 и № 2) и в четырех секторах (с 3-го по 6-ой). То, что в таблице обозначено словами «здоровая власть»,

* Отдельно следует рассматривать ситуации, когда руководитель находится «на посту», но психологически отсутствует вследствие тяжелых эмоционально-психологических проблем.

т. е. свободная от патологических проявлений, можно было бы назвать словом «Власть» с большой буквы, тогда как следующую позицию, представляющую хорошо известную в разных культурах практику управления людьми, можно было бы маркировать словом «власть» с маленькой буквы.

Областью психотерапевтической помощи являются проблемные зоны № 1 (власть) и № 2 (экс-власть).

Каждая из шести градаций («самый лучший», «лучший», «хуже», «еще хуже», «хуже всех», «не правитель») имеет свое психологическое содержание. Это психологическое содержание структурируется по трем основаниям:

- 1) смысловая идентификация;
- 2) убеждения по поводу:
 - власти;
 - отношений с подчиненными;
 - отношения к атрибутам власти;
- 3) поведенческие роли.

Далее мы рассмотрим каждую позицию на расширенной «Лао-шкале» с точки зрения параметров ее психологической модели, т. е. по трем основаниям (смысловая идентификация, убеждения, поведенческие роли).

4.4.3. Психологическое содержание градаций «Лао-шкалы»

«Самый лучший» — это идеал. Об идеале можно сказать немного. Например, словами Лао-цзы: «...Когда мудрец боится управлять Вселенной, то ему можно поручить ее; когда он сожалеет, что управляет Вселенной, то ему можно отдать ее» [137. С. 260].

«Лучший»

Идентификация. Отвечая на вопрос: «Кто я?», скажет: «Слуга» (с большой буквы).

Прокомментируем парадокс рядом высказываний:

«Ибо начальник есть Божий слуга, тебе на добро. Если же делаешь злое, бойся, ибо он не напрасно носит меч: он Божий слуга, отмститель в наказание делающему злое» [Римлянам, 13:4].

«Человек славен, когда он известен как великий слуга Господа. <...> Кто не имеет такой славы, тот бесславен» [48. С. 93].

«Если правитель страны будет стоять ниже других, то он осуществит свой добрый замысел. Отсюда ясно, что желающий быть великим должен быть ниже всех» [137. С. 279].

«Просвещенное руководство представляет собой служение, а не эгоизм, не любовь к себе. Лидер работает и существует дольше, если ставит благополучие всех выше благополучия одного себя. Парадокс: посредством самоотверженности, отказа от себя лидер усиливает самого себя» [125. С. 7].

«Мы выступили в путь, Лео шел впереди, и снова, как в былые дни, при каждом взгляде на него и на его походку я принужден был

дивится, что это за прекрасный, за совершенный слуга. Упруго и терпеливо устремлялся он вперед, опережая меня, указывая мне путь. Всецело проводник. Всецело исполнитель порученного ему дела, всецело в своей служебной функции» [58. С. 59–60].

«Для нас герой и достоин особого интереса тот, кто благодаря природе и воспитанию дошел до почти полного растворения своей личности в ее иерархической функции, не утратив, однако, того сильного, свежего обаяния, в котором и состоят ценности и аромат индивидуума» [57. С. 11].

«Я господствую, но мое господство не оставляет следов, отпечатков, знаков, ты не видишь их, против чего тебе протестовать? Только такая воистину творец, воистину поэт. Поэт и творец ничего не выдумывают, ничего не показывают, они вынуждают быть» [205. С. 195].

«Нравственный человек не оставляет после себя никаких следов» [137. С. 265].

«Рыба, которая не хочет быть такой, как все рыбы, выбрасывается на берег и там погибает. Тигр, который не хочет быть таким, как все тигры, спускается с гор и там попадает в клетку. Мудрый не отличается от обыкновенных людей, поэтому ему нельзя воздвигнуть препоны» [32. С. 27].

Убеждения.

1. О власти — «Власть есть служение».

2. Об отношениях с подчиненными — «они знают обо мне и моих делах, я знаю о них и об их делах».

3. Об отношении к атрибутам власти:

- одиночество. Это просто условие выполнения работы. Плюсы — возможность проявлять максимальную психологичность, самостоятельность. Развивать в себе самодостаточность. Минусы — необходимость сдерживать желание поделиться своими переживаниями, опасениями, тревогами, огорчениями в непосредственной форме со своими подчиненными;
- ответственность. Цена ошибки руководителя велика. Нужно делать все возможное, чтобы обеспечить качественное решение, просчитывать все последствия принимаемых решений. Иметь силу принять на себя ответственность за последствия своих решений и готовность немедленно исправлять допущенные ошибки;
- зависимость. Руководитель, его эффективность зависят от подчиненных, их подготовленности, состояния, от отношения к руководителю. Руководитель зависит от партнеров, от клиентов, от государства. От ситуаций — политических, экономических, природных. Руководитель зависит от состояния собственного тела и духа. Руководитель убежден, что следует помнить о тех связях, в которых он участвует, но не следует эмоционально на них реагировать.

Поведенческие роли (роли, в которых наиболее полно выражаются убеждения руководителя).

1. Фасилитатор («облегчитель») групповых, организационных процессов. Дж. Хейдер: «Представьте, что вы являетесь акушеркой, вы помогаете рождению кого-то другого. Делайте добро без показухи и суеты. Облегчайте то, что происходит, а не то, что вы считаете, должно происходить. Если вы должны взять на себя ответственность, лидируйте так, как акушерка помогает матери: успокаивайте и будьте за старшего. Когда ребенок родится, мать скажет: «Мы сделали это сами!». И это совершенно верно» [125. С. 13, С. 19].

2. Сотер, способный быть спасителем в широком смысле слова: целителем и освободителем, воином. Как целитель руководитель находится в открытом, восприимчивом и питающем состоянии. Знающий целитель поддерживает самого себя так же как других. Как воин руководитель действует с энергией и решительностью, он ведет других. Великий воин не ведет все время великих боев [125. С. 19].

3. Видящий. Название для воинов-магов у К. Кастанеды. Руководитель обладает видением цели, пути к цели, видением реальности и знанием, как и при каких условиях путь к цели может быть пройден и цель достигнута. Видящий видит неочевидное для других и знает, как очевидное и неочевидное связаны между собой.

«Хуже»

Идентификация. Отвечая на вопрос: «Кто я?», говорит: «Хозяин», — и добавит, может быть: «Хороший хозяин».

Убеждения.

1. О власти — «Власть есть удовольствие и наслаждение».

2. Об отношениях с подчиненными — «они меня любят и почитают, я позволяю им меня любить и почитать» (другой вариант: «они должны меня любить и почитать...»). Предполагается, что любят — значит уважают.

3. Об отношении к атрибутам власти:

- одиночество. Создающая досадный дискомфорт помеха в существовании. Иногда оно подчеркивает исключительность положения личности («Я не как все»), иногда отравляет радость обладания властью;
- ответственность. Любовь окружающих и знаки возвеличивания — плата за ту ответственность, которую взвалил на себя руководитель;
- зависимость. Приятна зависимость подчиненных от руководителя. Злит зависимость руководителя от подчиненных (иногда она не очень хорошо осознается).

Поведенческие роли:

1. **Примадонна.** Любит быть в центре внимания. Выслушивать хвалебные замечания и речи, принимать подарки.

2. **Псевдосотер.** Псевдоспаситель, делающий великодушные жесты и добрые дела с максимальной оглаской, публично, чтобы еще раз вынудить окружающих восхититься собой. Доброе дело творится не бескорыстно, а с целью получить взамен одобрение.

«Еще хуже»

Идентификация. Отвечая на вопрос: «Кто я?», он скажет: «Хозяин».

Убеждения.

1. О власти — «Власть — это сила». Понимается эта сила двояко — как возможность быть опасным для других и как безопасность для себя. Сила позволяет не ограничивать себя в желаниях и не считаться с другими.

2. Об отношении с подчиненными — «Они меня боятся, я их — презираю» (другой вариант: «Они должны меня бояться...»). И еще: «Боятся, значит уважают».

3. Отношение к атрибутам власти:

- одиночество. Еще один повод для мизантропии, дурного настроения. Но также и знак избранности, исключительности;
- ответственность. Еще один повод дать окружающим понять, что руководитель не как они, а способен взять на себя большую ответственность. Этот груз оправдывает приступы его ярости;
- зависимость. Зависимость окружающих от руководителя бальзам для сердца. Основа чувства внутренней безопасности самого руководителя. Чем больше зависят, тем более покорны, тем больше можно себе позволить по отношению к ним. Зависимость от окружающих — источник страха, переходящего в ненависть и стремление уничтожить.

Поведенческие роли.

1. **Палач.** «Казнь» или угроза «казни» — всегда есть способ получить волеизъявление доказательства того, что его боятся.

2. **Ментор.** Строгий учитель, который научит как надо работать, как надо вести дела, как надо жить. Строгий учитель в полной мере способен дать ощутить своим ученикам их ничтожество.

3. **Псевдосотер.** В данном случае «благодетель». Способен изредка (или следуя своей системе, т. е. систематически) делать великодушные жесты, по поводу которых потом долго думает, какую пользу из них можно было бы извлечь.

«Хуже всех».

Идентификация. На вопрос: «Кто я?» ответ может менять по ситуации.

Убеждения.

а) О власти «Власть это бремя/удача/ и т.д.» (по обстоятельствам).

б) Об отношениях с подчиненными: как вариант: «Они меня презирают, я их боюсь».

в) Отношение к атрибутам власти:

- одиночество. Это ненормально. Но преодолеть не удастся из-за того, что вокруг враждебно настроенные люди;
- ответственность. То, от чего надо уклоняться, как от шальной пули, капкана и т. п.;
- зависимость. Бремя, которое растет с каждым днем.

Поведенческие роли.

1. Марионетка. Оказывается инструментом в руках тех людей, которые смогли поставить его в отношения зависимости от себя или которых он боится.

2. Трус. Действует под воздействием испуга, угроз, потому часто непоследователен.

3. Искатель мелкой выгоды. Сосредоточен на личных проблемах и поиске возможностей для их решения за счет возможностей служебного положения и затруднительного положения других людей.

4. Беспринципный. Непоследователен. Способен «подставить», нарушить данное слово, обмануть для достижения своих целей. Обычно «выживает» во власти благодаря покровительству влиятельной персоны.

Таблица 21 показывает, что «хуже» и «еще хуже» весьма похожи тем, что требуют от подчиненных каких-то еще отношений, кроме деловых. Они создают эмоциональные отношения, поскольку в этом нуждаются.

У. Шутц обращал внимание на такие типы поведения взрослых людей в своей теории межличностных потребностей и отмечал, что бессознательным источником этого поведения может быть глубинная тревога, пережитая человеком еще в детстве и продолжающая энергетизировать поведение взрослого человека.

Обсудим подробнее эмоции, которых требуют для себя обладатели власти (любовь и страх) и которые возникают вследствие определенного поведения руководителей (презрение). В этом ряду презрение стоит особо, поскольку само отношение (презрительное отношение) является результирующей оценкой целого ряда поступков человека, к которому это отношение сформировалось. Такого отношения не ждут и стараются его предотвратить. Поэтому целесообразно выделить отношение презрения в особый вид социально-психологических (управленческих) отношений и считать, что ана-

Таблица 21

Диагностическая таблица сотериологического сектора «Власть»

Тип руководителя	Базовые харак- теристики	Психологическое содержание типа			Поведенческие роли
		Иденти- фикация	Убеждения		
Самый лучший Лучший	Идеал	Никто	–	–	– Фасилитатор – Сотер (целитель и воин) – Видящий
	Известно, что он существует	Слуга	– Власть есть служение – Подчиненные знают обо мне и моих делах. Я знаю о подчиненных и их делах – Атрибуты власти (одиночество, зависимость, ответственность) есть условия деятельности		
Хуже	Требуется, чтобы его любили и возвышали	Хозяин	– Власть есть удовольствие – Подчиненные должны любить меня. Я — позволяю им любить себя – Атрибуты власти — как две стороны медали, имеют и положительный и отрицательный аспекты	– Примадонна – Псевдосотер	
	Его боятся	Хозяин	– Власть есть сила – Подчиненные должны бояться меня. Я их пре- зираю – Атрибуты власти — дополнительный источник негативных эмоций и знак избранности	– Палач – Ментор – Псевдосотер	
Хуже всех	Его презирают	Нет опре- делений	– Власть есть бремя, скользкий путь – Подчиненные меня презирают. Я их — боюсь – Атрибуты власти — бремя	– Марионетка – Трус – Искатель мелкой выгоды – Беспринципный	
	Уже не правитель	–	–	–	

лиз данного типа проблемных ситуаций должен вестись на базе специальных объяснительных моделей. В то же время ожидание от подчиненных (и не только) любви и страха имеет сходную психологическую природу и может анализироваться при помощи схожих объяснительных моделей (психоаналитических, аналитических, поведенческих и других). В нашем случае обсуждение этих проблемных состояний будет скорее панорамным, нежели узко специальным. Мы обратимся к суждениям уже известных нам авторов (философов, психологов и психиатров, специалистов в области менеджмента и священнослужителей).

О жажде любви и признания как патологическом типе поведения написано мало. Очевидно, наша культура в целом более снисходительна к такого рода потребностям обладателей власти. Причины этой снисходительности связаны с генерированием специальных форм выражения почтения к власти в социуме самой культурой. Власть священна, почитаема. Ее персонифицированный символ — властитель — автоматически получает все знаки внимания, нарабатанные культурой для социального института. При этом социум видит властителя как элемент системы (причем элемент сменяемый). Совсем другое дело люди — и субъекты, и объекты власти. Объекты власти способны отделить субъекта (властителя — человека) от института (например, считать, что система правильная, а президент недостойный. Впрочем, и наоборот — лидер замечательный, а система «неправильная»). Отсюда возможно как появление формального уважения (любви и почтения) к обладателю власти при реальном переживании совсем другого отношения к нему, так и появление реального уважения к властителю и реальное переживание любви и почтения к нему.

Другими словами, существует формальный план социокультурной ситуации, предписывающий почтительное отношение к институту власти и носителю власти как элементу системы. Свой «минимум» почтения субъект власти получает практически всегда, ибо это — почтение к власти как таковой, даже если это презируемая личность.

Известно, что выдающиеся личности, наделенные властью, получают далеко не «минимум» формального почтения. Реальное лидерство выдающейся личности вызывает к жизни мощную положительную реакцию со стороны ведомых (любовь народа), позволяющую многократно увеличить достижения группы (будь то организация или государство). Знаки внимания — суть проявления любви и почтения — вполне могут восприниматься как индикаторы развития ситуации в нужном направлении: поддержка руководителя есть поддержка власти в целом, поддержка курса власти, ее целей и методов.

Одна из «невинных» причин настойчивого желания руководителя получать знаки любви от других — нетерпение, свойственное

малоопытным или / и психологически незрелым руководителям. Они как бы «помогают траве расти», вытягивая рукою ростки поддержки вверх.

Другая причина с психологической точки зрения патогенна — руководитель вынуждает окружение проявлять любовь и почтение в силу имеющихся глубоких психологических проблем, стремясь таким образом компенсировать имеющуюся психологическую дисфункцию. Очевидно, чаще всего речь может идти о попытке поднять собственную самооценку доступным руководителю способом: осуществляя психологическое насилие над зависимыми от него людьми.

Чем опасна такая ситуация для руководителя? Тем, что наилучшим образом удовлетворить его потребность в «любви и возвышении» может тот, кто лучше других может лгать (лесть, как известно, вид обмана). В итоге возникает тенденция к «выбраковке» из окружения тех, кто ко лжи не склонен. Формируется нечто, что может быть обозначено как синдром короля Лира.

Одно из предупреждений на сей счет гласит: «Не будь сам низкопоклонным и не допускай других унижаться пред тобою и лстить тебе; первое есть свойство человека хитрого и коварного, а последнее — тщеславного и гордого» [269. С. 251].

В одной из классификаций форм власти и влияния как разнополярные указываются *власть через убеждение и участие*, которая позволяет нормальным способом получать поддержку и симпатию со стороны ведомых, и *власть через страх и принуждение* (другие формы власти таковы: власть, основанная на вознаграждении; экспертная власть; эталонная власть; законная власть) [272. С. 85]. Власть через убеждение и участие связана с эффективным делегированием полномочий, а «эффективное убеждение похоже на “продажу” своей идеи, аргументация должна соответствовать пониманию сотрудника, задача не должна противоречить системе его ценностей, а руководитель должен нравиться исполнителю, который иначе будет отвергать “с порога” доводы начальника только потому, что тот ему неприятен» [272. С. 86–87].

Реализация такого типа власти первоначально связана с большими затратами времени на формирование единой картины реальности для всех участников взаимодействия, но в дальнейшем позволяет сэкономить значительно больше и времени, и других ресурсов на минимизации внутриорганизационных трений (сопротивления), поскольку участники добровольно вступили в некую ситуацию совместной ответственности, заключили своего рода психологический контракт, точное выполнение которого обеспечивает руководитель. Дополнительным преимуществом является формирование культуры продаж внутри организации: сотрудники постоянно совершенствуют способность быть убедительными, понятными и принятыми.

Это особенно важно, если организация имеет дело с большим объемом работы по обслуживанию клиентов: навыки внутренних продаж автоматически применяются во внешних ситуациях.

Соответственно, противоположные эффекты генерирует власть через страх и принуждение. Проблема страха часто является предметом анализа самых разных специалистов, включая специалистов в области менеджмента. В целом анализ проблемы страха можно разделить на три части: общие представления о феномене страха (психологическая сущность и механизмы, классификации страха и т. д.), проблемы организаций с доминирующим в психологическом климате страхом и третья часть — личностные проблемы руководителей — «генераторов страха».

Кратко рассмотрим некоторые аспекты каждой из трех выделенных частей.

Проблему страха обсуждает, например, П. Козловски в своей книге «Культура постмодерна». Немецкий философ акцентирует внимание на амбивалентной природе страха: с одной стороны, страх может нести положительную функцию, проявляясь в виде предусмотрительности человека перед неопределенностью или угрозами, которые может таить в себе будущее. Таков страх перед старостью, болезнью или потерей работы. С другой стороны, страх может нести негативную и деструктивную функции, проявляясь как «трусливая забота о самосохранении», как крайняя степень человеческого эгоизма [105. С. 81]. П. Козловски так пишет об этих особенностях человеческого страха: «Не иметь страха, когда он необходим, — безрассудная отвага. Быть робким и боязливым, когда требуется мужество, — трусость и малодушие» [105. С. 81]. Таким образом, страх может быть как полезен человеку (в виде предусмотрительности), так и опасен для него, если начинает блокировать жизненно важные способности человека и его индивидуальность.

А. Кемпински анализирует феномен страха через деление всех известных форм поведения человека и животных на две группы: поведение, направленное *к* окружающему миру (т. е. внешнему сигналу), и поведение, направленное *от* окружающего мира. А. Кемпински пишет: «Субъективным коррелятом движения *к* окружающему миру являются позитивные чувства, переживаемые человеком, как любовь, дружба, симпатия и т. д., а противоположного направления — негативные чувства, как страх, ненависть, враждебность, презрение и т. п. Негативная антиципация, или установка *от* окружающего мира, содержит в себе две возможности: либо “я уничтожу мир”, либо “сам буду им уничтожен”. Бегство и агрессия, а также соответствующие им чувства страха и ненависти стоят очень близко друг к другу, а часто вообще неразделимы» [98. С. 124]. Такая векторная модель позволяет понять данные, приве-

денные Дж.-П. Кенджем, Дж. Райс и К.-Дж. Ковальски в статье «Формирование, упадок и возрождение доверия в организации». Определяя доверие как чувство безопасности и комфорта в межличностных отношениях, авторы пишут, что формирование доверия в организациях происходит благодаря позитивному и последовательному поведению руководителя [99. С. 59]. В статье приводится перечень из 15-ти негативных особенностей в поведении руководителя, разрушающих внутриорганизационное доверие:

«Угрозы и наказания при редких похвалах. Сделанная работа ценится мало или не ценится вообще.

Обрывание других — снижение самооценки.

Прилюдная критика.

Персональная критика.

Поддержание атмосферы страха.

Отсутствие интереса к предложениям служащих.

Начальник всегда прав.

Фаворитизм.

Увольнения без разбора.

Общение, не поднимающее, но опускающее другого.

Постоянное отвержение идей.

Обращение с подчиненными как с неумными или тупыми.

Низкое уважение служащих.

Служащие рассматриваются как пешки/объекты» [99. С. 61].

Далее авторы показывают, как страх рождает недоверие и эта ситуация приводит к разгоранию «войны труда против управления». Начать такую войну может только руководство, генерирующее стиль и правила взаимодействия. В результате в организациях с низким уровнем доверия возникают две группы служащих: «тех, кто покинул организацию и ушел из нее, и тех, кто покинул организацию, но не ушел» [99. С. 63]. Как правило, 80 % служащих в «запуганной» организации остаются на своих рабочих местах, психологически «покинув» ее. Это психологическое движение от организации приводит к развитию целого ряда негативных последствий, снижающих результативность деятельности организации. Назовем только некоторые из числа приведенных авторами статьи: снижение качества продукции; работа редко выполняется в установленные сроки; небрежное обращение с машинами и оборудованием; служащие не принимают на себя вину за сделанное — ищут козлов отпущения; служащие не повышают квалификацию; мышление направлено только на ближайшие перспективы; мало или совсем нет предвосхищающего мышления, только мышление в связи с уже существующими проблемами; компания рассматривается как враг и др. [99. С. 64]. Авторы оценивают срок возрождения разрушенного доверия в организации численностью в 1500 человек временным периодом от двух до пяти лет. Это — дорогая

цена психологической неадаптивности и некомпетентности.

А. Кемпински выделяет четыре вида страха:

1) биологический (связан с ситуациями, угрожающими непосредственно жизни);

2) социальный (страх социальной «смерти» — осмеяние, игнорирование и другие формы социального отвержения);

3) моральный (страх отрицательной оценки со стороны окружающих);

4) дезинтеграционный (страх разрушения привычных структур при отсутствии свободы выбора, действия, т. е. под принуждением).

Чтобы нейтрализовать страх-агрессивные установки, А. Кемпински рекомендует развивать в себе более позитивное и терпимое отношение к другим, отказаться от роли судьи в отношении других и отказаться от ограничения свободы другого [98. С. 135].

Некоторые авторы [278] проводят различия между страхом и боязнью. Боязнь предполагает осознанность возникшего напряженного ожидания. Страх же является рационально почти неконтролируемым состоянием, т. е. он иррационален, а потому выбивает человека из колеи и парализует его активность. Боязнь, наоборот, ведет к усилению активности. Поэтому вызывание страха у персонала считается манипулятивным приемом, позволяющим подавлять его активность, пугающую руководителя. Тем не менее страх можно вызвать далеко не у каждого. Такая манипуляция вызывает реакцию резкого сопротивления, при условии, что личность имеет развитое чувство собственного достоинства и уверена в себе. Сопротивление не обязательно демонстрируется «по факту» выполненной манипуляции. Обладатели хорошего самоконтроля способны на отсрочку ответной реакции, которая неизбежна (и не обязательно в виде ответной агрессии. Она может выражаться в сочувствии и озабоченности состоянием манипулятора).

Поскольку страх является одним из основных стрессогенных факторов, использование страха в качестве метода мотивирования сотрудников неизбежно влечет за собой генерирование стресса иногда в рамках всей организации. Б. Швальбе и Х. Швальбе пишут: «Хороший руководитель никогда не позволит себе «вгонять» людей в стрессовое состояние, его инструмент управления — сознательная мотивация к труду. Он предпочтет скорее сам взвалить на себя бремя стресса, чем подвергнуть ему своих подчиненных. Его цель — привести в души сотрудников ощущение уверенности, а не разъедающее чувство страха за свою судьбу» [278. С. 112]. Среди самых эффективных средств достижения нужных результатов сегодня называют «деловую активность, внутреннее спокойствие и отсутствие страха» [278. С. 113].

Эта мысль по-своему раскрывается Н.Б. Энкельманном, который считает, что 65 % успеха делового человека определяются

его способностью положительно влиять на людей. Положительное влияние — это умение испытывать и выражать признательность к другим людям, благодарить, ободрять и поддерживать их. Мешают сделать это, по мнению Н.Б. Энкельманна, «неуверенность, комплекс неполноценности, а также зависть» [290. С. 38]. Баланс положительных и отрицательных воздействий руководителя должен быть смещен в сторону положительного влияния, что и обеспечивает в результате преобладание позитивных состояний и тенденций в организации над негативными.

Переходя к рассмотрению некоторых личностных особенностей руководителей, демонстрирующих частое использование деструктивных эмоций в управленческом взаимодействии, прежде всего отметим, что агрессивность (наряду с бегством в болезнь) квалифицируется как защитная реакция психики. О защите от чего идет речь? Например, В.Х. Биркенбиль [38] считает, что речь идет о защите от внутреннего страдания личности, причиной которого является так называемая «дыра в бытии», т. е. несовпадение высокого уровня активности личности и недостаточного уровня признания со стороны окружающих, ведущее к снижению собственной самооценки. Причиной возникновения такой ситуации может стать сверхинтенсивная деятельность в той области, которая не полностью совпадает с природными талантами и склонностями человека.

«Дыра в бытии» приводит к деформированному восприятию окружающих как отклонению в их поведении от ожидаемых стандартов (по принципу: «я переживаю/стараюсь/действую и т. п. — все должны переживать/стараться/действовать и т. п.»). Кроме того, у склонных к «бегству в агрессивность» сформированы, как правило, сильные программы антислабости: «Они действуют по принципу: “нападение — лучшая защита”. Слабость предосудительна, ее в любых случаях следует избегать. <...> Показывать, что ему плохо, недопустимо для того, кто не может позволить себе демонстрацию слабости. Поэтому душевная боль трансформируется у него в ярость, а ярость в агрессию, которую окружающие терпят!.. Во время семинаров такие люди часто с восхищением говорят о тех, кто может стукнуть кулаком по столу и показать другим “где раки зимуют”».

Однако тот, кто ищет спасения в агрессии, продолжает страдать. Если такой человек руководитель, то его подчиненные, по его словам, нисколько не заинтересованы в работе, его соседи — плохие люди, у него непослушные дети и невыносимая жена, неспособные клиенты, его друзья — скорее знакомые и т. д.» [38. С. 44].

Способом компенсировать «дыру в бытии» является активное действие. По мнению В.Х. Биркенбиля, речь идет о контрпродуктивной стратегии, которая также называется «слишком много действовать», т. е. находиться в состоянии непрерывного «горячечного» действия, отвлекающего от внутреннего страдания. Схема

поведения руководителя в этом случае всегда одинакова: «...беготня с одного заседания на другое, диктовка бесконечных указаний и т. д. Такой человек заботится сразу о множестве деталей, не делегирует ответственность способным сотрудникам, поскольку считает, что ему НУЖНО самому со всем справиться, чтобы опять же самому себе казаться очень важной персоной. Его внутренняя неуверенность выражается в этих действиях. Он не хочет признаться себе в своей неуверенности, и это ему удается! У такого человека постоянно не хватает времени. И как бы такой человек не характеризовал свои проблемы, причина их в том, что он не хочет (не может) признавать «дефицит в бытии» и по этой причине не предпринимает против этого толком ничего» [38. С. 46]. Вместе с тем высокая активность на базе реально высокой самооценки всегда упорядоченна, целенаправленна и не приводит к распаду внешней и внутренней реальности на то, что есть на самом деле и то, что кажется.

Тему «боли в душе» как причины деструктивного поведения взрослых лидеров анализирует и Ф.Д. Карделл, используя для обозначения этой группы взрослых понятие «потерянный лидер». Ф.Д. Карделл описал три типа «потерянных лидеров»: «лидер-тиран», «нерешительный» и «хронический ворчун». Для «тиранов» как раз характерна тактика запугивания, демонстрация жесткости. О принадлежащем к этому типу своем отчиме-алкоголике Ф.Д. Карделл пишет так: «Он рос в период депрессии и прожил тяжелую жизнь. Он прикрывался жестокостью подобно тому, как воин-щитом. Воин, который перенес много страданий и видел смерть. Он был бы рад забыть многое случившееся с ним, но не в силах. Бывали моменты, когда мне удавалось заглянуть за его щит, но это получалось крайне редко — в основном щит был поднят. Но в те редкие мгновения я мог видеть его боль. Я видел, как прячется испуганный и потерянный маленький мальчик, которого когда-то били точно так же, как он теперь бил меня. Мальчик, который боялся подать голос или дать сдачи» [91. С. 48].

Помимо запугивания, отмечает Ф.Д. Карделл, для «лидеров-тиранов» характерно убеждение, что они всегда правы (даже если неправы). Возражения, сомнения в общении с ними недопустимы. Кроме того, для них тяжел слишком личный стиль общения — это может быть болезненно.

Тиранический стиль лидерства может иметь внешне непохожие формы выражения — от внешней жестокости до, наоборот, внешней мягкости и улыбчивости. Суть не меняется: лидерство «тиранов» не дает, а отнимает силу и причиняет окружающим боль. «Но они поступают так, потому, — пишет Ф.Д. Карделл, — что им в свое время тоже причинили боль» [91. С. 52].

Другие виды «потерянности» Ф.Д. Карделл характеризует следующим образом: ««нерешительный» лидер испытывает трудности в

ситуациях необходимости принятия решения и ответственности за него, склонен не доводить до конца начатые дела и необязателен (от непунктуальности до неспособности выполнять обязательства); «хронический ворчун» склонен обвинять окружающих в существовании разного рода проблем и тем самым отвергать собственную главную роль в драме своей жизни» [91. С. 59].

Поскольку причина развития деструктивных состояний и стилей взаимодействия с окружающими, как правило, коренится в детском периоде развития личности, то понятна и тенденция объяснять охарактеризованные проблемные состояния личности как вид «замораживания» в человеке травмированного ребенка, или, другими словами, как своего рода остановку в эмоциональном развитии личности, вызванную психологическими травмами детства и отрочества (преимущественно, хотя возможны травмы и в более поздние периоды развития).

Так, Дж.-А. Шиндлер [280] обсуждает психологические проблемы деловых людей через понятия эмоциональной зрелости и эмоциональной незрелости. Зрелость определяется как «способность реагировать на жизненные ситуации более адекватно, чем на них реагирует ребенок» [280. С. 72]. Если в ситуации угрозы ребенок реагирует эмоциональным стрессом и разными формами его выражения (крик, плач, нанесение ударов, бросание предметов и т. п.), то взрослый человек в аналогичных ситуациях опирается на эмоциональное равновесие. «Многие люди, включая, например, известных политиков, — пишет Дж.-А. Шиндлер, — в ряде ситуаций ведут себя как дети, проявляя детские стрессовые реакции и демонстрируют крайнюю незрелость».

Особое внимание заслуживает любопытный факт: в житейском мнении определенной группы людей признаки психологической незрелости фиксируются с точностью до наоборот — как признаки зрелости. Дж.-А. Шиндлер пишет: «Самым типичным примером этого незрелого героя является грубый индивид, который всю жизнь исполняет роль разбойника из игры четырехлетних детей в ковбоев. <...> Чем жестче эти люди, чем более жесткий характер они изображают, тем более незрело и по-детски они ведут себя. Их ребяческая суть ярко проявляется при соприкосновении с булавоным ужом или при любой форме операции без анестезии. <...> Их жесткость <...> является фасадом, за которым они скрывают свою суть от самих себя» [280. С. 74].

Зрелость является результатом сознательных усилий по выработке особого отношения к себе и к окружающему миру, доминантой которого является стремление приносить в жизнь «максимум радости и получать минимум стресса»: «Быть зрелым означает достичь эмоционального равновесия, а это предполагает способность сохранять невозмутимость, терпение, мужество, решительность

и бодрость, когда ситуация может вызвать у незрелого человека предчувствие беды, тревогу или отчаяние» [280. С. 89].

Безусловно, опыт встречи в организации с руководителем-«психологическим ребенком» является по-своему экстремальным. В первую очередь в силу своей неожиданности. Предполагается, что лидер группы должен взять на себя функцию взрослого. И в ситуациях, когда «детскости» могут ожидать от любого члена группы, от лидера ее ожидают меньше всего. Поэтому, когда лидер проявляет свою незрелость, это всегда неожиданно — стресс и деморализация группы. Устойчивая группа может сформироваться вокруг психологически незрелого лидера в нескольких случаях. Например, если потребность лидера в повышении самооценки незрелыми способами (например, крик) находит соответствие в патологических потребностях окружения (такой пример описан в книге Дж. Редфила и К. Адриенн [189]: «женщина, работавшая под началом “руководителя - устрашителя” осознала спустя время, что причиной жесткого отношения к ней со стороны шефа является... она сама, точнее, внутренний нерешенный конфликт между нею и ее отцом. Поведение шефа напоминало поведение ее грубого отца, которого она боялась. На работе вновь произошла встреча “мучителя” и “жертвы”. С тем же распределением ролей. Осознание причины тяжелых отношений с руководителем позволило сотруднице изменить и свое поведение и свою ситуацию, “вылечить старую болезнь”». Таким образом, чтобы игра в «тирана» состоялась, нужны энтузиасты на роль «пугливой жертвы». И если альянс возникает, то возникает и «болеющая организация». Впрочем, альтернатива существует, и, как написано в «Мистике лидерства» со ссылкой на У. Фолли, «в мире много кактусов, но не обязательно на них садиться» [121. С. 148].

Как отмечают многие авторы, встречающиеся трудности помогают нам осознать проблемы, скрытые в нас самих, и начать их решать. Так, и в работе Ф.Д. Карделла отмечается, что встреча с «тираном» учит в конце концов не сдавать своих позиций и защищаться, если необходимо. Встреча с «нерешительным» учит принимать решения, завершать начатое и выполнять обязательства. Встреча с «хроническим ворчуном» учит брать на себя ответственность за все, что с нами происходит в жизни. И, глядя друг на друга, мы учимся понимать самих себя.

Для руководителей могут быть интересны некоторые предостережения и наставления, связанные с воздействием страха на людей. Например, Р.-П. Линч пишет, что «Храбрость увеличивает, а трусость уменьшает ресурсы» [134. С. 190], а Дж.-С. Максвелл предупреждает, цитируя Н. Казинса: «Люди, которые чего-то боятся, перестают расти» [147. С. 92]. Древние китайцы были убеждены, что «...тот, кто чрезмерно строг с подчиненными, воспитывает в них коварство и

хитрость» [85. С. 78]. Военные мыслители Древнего Китая противопоставляли друг другу психологию страха и психологию мужества: «Поэтому те, кто сомневается, обеспокоен, испуган или уstraшен, разрушают армию. Когда сердца воинов наполнены победой, все, что они видят, — это врага. Когда их сердца наполнены страхом, все, что они видят — это страх» [249. С. 159].

Негативно оценивают страх и христианские авторы. Иоанн Лествичник пишет: «Боязливость есть младенческий нрав в старой тщеславной душе. Боязливость есть уклонение от веры в ожидании нечаянных бед» [182. С. 179]. Димитрий Ростовский наставляет обладателей власти: «Исправить кого-либо лучше можно кротостию, чем яростию, лучше милостию, чем гневом. Лучшее, чтобы подчиненные любили тебя, нежели боялись. Ибо от боязни происходит ложь и лицемерие, а от любви — истина и усердие. <...> Ярящийся и до безумия гневающийся ничем не отличается от пьяного, ибо ярость и гнев производят иступление ума, и всего человека изменяют...» [195. С. 187].

П. Сивольд в книге «Мудрость монахов: целительство» [208], отмечает, что чувство страха является главной причиной множества заболеваний и раскрывает секрет власти страха над человеческой душой: «За всеми страхами спрятан страх перед смертью» [208. С. 50]. Поэтому только глубокой инфантильностью можно объяснить игры с человеческим страхом, как методом регуляции поведения человека или группы. К жизни вызываются глубинные энергии, связанные со смысловой оппозицией «жизнь–смерть», ибо человек вынужден интерпретировать запугивание как постановку под вопрос его права на жизнь. Протест возникает по причине, которую назвал П. Козловски — «человек человеку не высшее существо», и противодействие может оказаться столь же иррациональным и неадекватным, как и сама попытка реанимировать в человеке страх. Инфантильный руководитель не в состоянии выполнить свою сотериологическую функцию, ибо на сотериологической оси в этической оппозиции «жизнь–смерть» лидер активизирует смысловую единицу «смерть» и тем самым запускает движение к гибели.

В заключение обзора психологической структуры уровней лидерства, представленных на «Лао-шкале», прокомментируем вопрос о таком типе самоидентификации лидера как «слуга». В литературе известны две как будто бы несовпадающие точки зрения о том, должен ли выдающийся лидер быть слугой. Должен — считает С. Кови и его последователи [104. С. 349]. Не должен — считает Дж. Коллинз [108. С. 47]. Наша позиция состоит в том, что противоречия между двумя точками зрения реально не существует. Это следует и из более внимательного прочтения текстов обоих авторов. Служение лидера имеет мес-

то. С этим согласны и С. Кови и Дж. Коллинз. При этом С. Кови акцентирует внимание на служении людям в организации (на самом деле — на служении задаче раскрытия их творческого потенциала для решения задач организации), а Дж. Коллинз пишет о служении делу (на самом деле речь идет о той же деятельности по решению задач организации). В соответствии с нашим подходом, акцент на людях характерен для лидера-родителя, акцент на результате характерен для лидера-командира, а противоречие между ними снимается на следующем уровне развития (лидер-пастырь), где служение осуществляется Идее, путем правильной работы с людьми, создающими результаты.

4.4.4. Власть и другие элементы сотефиологического круга Власть и внимание.

Еще в 1925 г. Ж.-О. Ламетри высказал идею, что внимание есть контроль [26. С. 21]. Благодаря вниманию как отдельному психологическому действию происходит совершенствование всякой деятельности. Власть как способность творчески осуществлять свои идеи, планы и одновременно управление деятельностью по такому осуществлению становится более совершенной, поскольку субъект власти, руководитель, получает при развитой функции внимания возможность более успешно контролировать самого себя, свои состояния и действия, а также действия других людей и ситуацию в целом.

Из наставления мудрых: «Будь сосредоточен в час досуга — это пригодится тебе, когда ты будешь спешить. Не расслабляйся в час покоя — это пригодится тебе, когда будешь действовать. Не обманывай в темноте — это пригодится тебе, когда ты будешь на виду» [271. С. 99].

«Сосредоточенный и обоснованный лидер может работать с хаотичными людьми и критическими ситуациями в группе без вреда для себя.

Быть сосредоточенным отражает способность фиксировать чье-либо состояние даже в середине действия.

Быть обоснованным — это знать, где я стою и за что я стою.

Сосредоточенный и обоснованный лидер имеет устойчивость и чувство самого себя.

Тот, кто неустойчив, может быть легко унесен прочь при интенсивной нагрузке в работе лидера и может сделать ошибки, за которые будет наказан или даже станет больным» [125. С. 18].

Власть и воля.

Власть в общем смысле и есть способность осуществлять свою волю, оказывать определяющее воздействие на реальность и поведение людей [251. С. 85].

Осуществление своей воли, безусловно, связано с наличием силы, которая проявляется двумя разными способами.

Первый способ действия силы — это борьба. И значит, осуществлять власть — это быть готовым к борьбе и бороться. Быть готовым к усилиям, к отступлениям и наступлениям, к победе и поражению. Силовое взаимодействие с людьми и обстоятельствами. «Разве дерево — не борьба семечка?» [205. С. 382].

Но когда применяется сила, возникают конфликты и споры. Несиловое взаимодействие может быть действием силы. Особым действием. Вода не борется, но точит камень. Она очищает и освежает все создания, — вслед за Лао-цзы повторяет Дж. Хейдер. Вода свободно и бесстрашно проходит в глубине вещей, вода текуча и восприимчива, вода следует закону без принуждения. Ее сила проистекает отсюда же, откуда проистекает сила всех естественных процессов — из соответствия природным законам, естественным принципам, которыми управляется мироздание. И потому лидерам дан совет как реализовать свою волю, волю, которую в русском языке наделяют еще одним смыслом — свобода:

Учитесь вести других в питающем стиле.

Учитесь вести других без обладания.

Учитесь готовности помочь, не требуя похвал.

Учитесь вести других без принуждения [125. С. 9].

Власть и вера.

Вера в достоинство власти, ее справедливость и целесообразность определяются во многом внутренней верой самого обладателя власти, правителя, руководителя.

У власти есть духовный аспект, обозначенный во многих религиях и в частности в христианстве. Апостол Павел в «Послании к римлянам» подчеркивает духовную основу земной власти, чтобы люди и носители власти и вверенные ей помнили: «...нет власти не от Бога» [13: 1], «...начальник есть Божий слуга...» [13:4]. Духовная ответственность лежит на каждом властителе независимо от масштаба его власти. Для чего власть оказалась в руках того или иного человека? Каждый ее получивший должен будет дать ответ не только себе и другим людям. Не только людям. Это важно для самообоснования власти.

Вера в духовный смысл власти, в ее предназначение делать земную жизнь разумнее и лучше необходима руководителю. Такая вера, если она есть, становится основанием другой веры, младшей сестры первой — уверенности. Личная уверенность руководителя значит очень много в успешности его деятельности, особенно если эта деятельность носит новаторский характер. Вот и совет: «Старайтесь быть спокойным, чтобы обнаружить вашу внутреннюю уверенность. Если вы имеете внутреннюю уверенность, вы будете иметь то, что хотите, так или иначе. Кроме того, вы будете меньше спешить и будете жить дольше» [125. С. 28].

Власть и время.

«Вся власть человека заключается в сочетании времени и терпения», — сказал Оноре де Бальзак. А если человек, к тому же, по роду деятельности — властитель: правитель, руководитель, менеджер? Тогда его мастерство в сочетании времени и терпения должно быть особенно высоким. Сила власти и ее эффективность зависят от умения работать со временем. Ибо и власть и время связаны между собой идеей порядка, а также деятельностью по «учинению» (С.С. Аверинцев), установлению порядка и управлению установленным порядком. Установить порядок, создать порядок — значит определить структуру реальности: временной, общественной, экономической, политической. Само «время в человеческом сознании начинается с ощущения упорядоченности», — написал Э. Авени [4. С. 353]. Установить порядок и означает установить контроль, сделать течение процесса управляемым. А потому, кто структурирует время, кто устанавливает временной порядок, т. е. определяет время работы и время отдыха, сроки для выполнения дела (а значит скорость движения к цели) и т. п. — тот и управляет. Властвовать — это значит прежде всего властвовать над своим временем и временем других, управлять главным ресурсом — невосполнимым ресурсом времени жизни. Микровремя лидера организации структурно повторяет макровремя самой организации.

Время может являться основанием устойчивости власти: «Ввести новые празднества и отменить прежние могут только действующие власти. Чтобы управлять обществом, они должны сохранять свою связь с прошлым. Чем дальше в глубь веков прослеживаются их корни, тем меньшую опасность для них таят любые действия и поступки. Они вынуждены постоянно писать и переписывать собственную историю, и, поступая так, им приходится изобретать и санкционировать официальные способы распространения сведений» [4. С. 364].

«Время влияет на наше ощущение себя, на наши отношения с другими людьми, на наше переживание работы, игры, здоровья, старения, умирания, общества, будущего», — заметил С. Рехтшафен [190. С. 34].

А потому власть над временем позволяет быть власти вообще — и в жизни человека, и в жизни организации, и в жизни общества.

Шестой принцип сталкинга у магов-воинов К. Кастанеды — это принцип взаимодействия со временем и он гласит: «...воин сжимает время, даже мгновения идут в счет. В битве за собственную жизнь секунда — это вечность, вечность, которая может решить исход сражения. Воин нацелен на успех, поэтому он экономит время, не теряя ни мгновения» [94. С. 227].

Власть и видение.

«... Что кроется за этими событиями? — спросили моего отца. — Картина, которую я творю, — ответил отец» [205. С. 386]. Эта ма-

ленькая цитата из «Цитадели» А. де Сент-Экзюпери раскрывает связь между властью и видением. Видение — картина того, что должно стать, осуществиться, быть. Картина всегда целостная, наполненная смыслом и гармонией. Она упорядочена и порядок, воплощенный в картине, — видении, втягивает в себя всю энергию и все силы того, кто увидел ее, кому образ возможного и вдохновляющего будущего открылся. И человек тратит себя на материализацию образа, который подобно зернышку несет в себе. Быть вместилищем будущего, в котором есть место для других, дано не каждому. Властитель, «учинитель» порядка способствует желанию общечеловеческому — желанию жить в упорядоченном мире. Но чтобы упорядочить мир или хотя бы часть его, порядок нужно увидеть, обрести его видение. А что это такое? «...Так называемое “видение” является интуитивным восприятием или же способностью понимать что-то целиком и мгновенно, или, возможно, способностью насквозь видеть человеческие поступки и выявлять скрытые значения и мотивы» [93. С. 26–27]. Таково суждение К. Кастанеды. Много ли людей, способных к этому? Видящих, прозревших, зрячих — тех, кто способен показать и другим цель и путь к цели... Наличие видения отличает лидера от ведомого. Способность к реализации (материализации, воплощению, осуществлению) видения отличает властителя от невластителя повсюду: в экономике и политике, в искусстве и в педагогике, в строительстве и в медицине. Повсюду, где у человека есть шанс осуществиться — будь то профессиональная деятельность или человеческие отношения, властвует имеющий видение. Властвует воплощающий видение в жизнь. Таким образом, все элементы сотериологического круга связаны друг с другом и тесно связаны с феноменом власти. Поэтому их можно назвать аспектами власти.

Сотериологическая модель является основой психопрактической работы по аутотерапии властной функции. Суть психопрактики, которая будет обстоятельно изложена в части, посвященной описанию ордерной технологии изменения организационной культуры, состоит в работе по повышению личного уровня реализации властной функции через движение из психотерапевтически проблемных зон («хуже всех», «еще хуже», «хуже») в зону психотерапевтического здоровья власти. Одной из основных психотехник, применяемых для получения необходимых изменений, является техника дезидентификации и повторной идентификации (на базе соответствующих техник психосинтеза).

ВЫВОДЫ

1. Понятие «сотеринг» вводится для обозначения ордерной технологии менеджерской терапии. Сотеринг есть хорошо структурированный процесс самовосстановления и самоподдержания ме-

неджером своей психологической формы (внутреннего порядка) путем перехода от проблемного к желательному состоянию по специальным алгоритмам.

2. Внутренний (психологический) порядок личности лидера представляется моделью сотериологического круга, построенной эмпирическим путем. В структуре сотериологического круга выделены шесть психологических элементов (критических точек) — внимание, воля, вера, видение, время, власть, — которые связаны между собой и влияют друг на друга. В центре структуры психологического порядка размещается седьмой элемент — субличность внутреннего сотера, являющаяся репрезентацией героического комплекса как психологического механизма преодоления трудностей при сотериологических переходах. Внутренний Сотер курирует состояние шести критических точек, осуществляя контроль над ними и их коррекцию.

3. Переход от «гибели» к «спасению» осуществляется по алгоритму сотериологического круга: сначала выполняется аутодиагностика и аутокоррекция внимания, затем — воли, далее — веры, видения, времени и власти.

4. Центральным элементом в модели «сотериологического круга» является власть. Власть интерпретируется как возможность и процесс социального управленческого творчества, в котором выделяются как авторские, так и исполнительские аспекты.

5. Шесть элементов модели сотериологического круга (6-В) в технологии сотеринга представлены в виде самостоятельных блоков-тренингов, выполняющихся последовательно: Внимание — Воля — Вера — Видение — Время — Власть.

В структуре блока выделяются четыре стандартных части: 1) теоретические аспекты феномена (реконструкция культурно-смыслового контекста феномена); 2) базовые модели феномена (которые являются основой для диагностики и последующей коррекции каждого элемента структуры психологического порядка); 3) комплекс психотехник и упражнений для аутодиагностики и аутокоррекции элемента; 4) базовая метафора и набор высказываний и афоризмов, связанных с элементом.

6. Реконструкция культурно-смыслового контекста феномена включает в себя четыре позиции: 1) этико-экономический и управленческий аспекты феномена; 2) социально-политический аспект; 3) культурно-мистический аспект; 4) религиозно-духовный аспект, что позволяет существенно расширить и обогатить поле культурных смыслов при формировании представления о феномене.

7. Базовые модели феномена представлены психологическими моделями, отражающими основные представления научной психологии о феномене. Для блоков «Видение» и «Власть» применены другие решения.

8. Базовым подходом к пониманию типов власти, является философско-культурологический подход, в соответствии с которым выделяются две основные парадигмы власти западная (силовая) и восточная (несиловая), а также постмодерная парадигма диалога между ними. Хорошо известные западной культуре ограничения силовой парадигмы власти актуализируют интерес к несиловой парадигме, что обуславливает выбор в качестве основной типологической модели уровней развития лидера модель Лао-цзы.

9. Феномен власти рассматривается на пересечении оргкультурного, акмеологического и сотериологического подходов. В оргкультурном плане реализация властной функции лидером понимается как реализация им определенного выбора смысловой модели власти (или определенного понимания сущности власти: силовой, несиловой или диалогичной). Такая смысловая доминанта в понимании власти является в соответствии с моделью сотериологического круга частью внутреннего порядка лидера. Внутренний порядок (психокультурный порядок) личности лидера репрезентируется во внешнем порядке организации, т. е. в ее культуре (организационной культуре). Внешний и внутренний порядки взаимно влияют друг на друга.

10. В акмеологическом плане осуществляется соотнесение достижения управленцем полноты власти и достижения состояния «акме». Вследствие этого проводится различие между ложным акме (максимум формальной власти при недостаточном уровне личностного и профессионального развития) и истинном акме (совпадении максимального уровня полноты власти и уровня личностного и профессионального развития). Истинное акме соотносится с психотерапевтически здоровой властью; ложное акме соотносится с психотерапевтически нездоровой властью.

11. Психотерапевтически здоровая власть способна выполнять сотериологическую функцию, психотерапевтически нездоровая власть не способна выполнять сотериологическую функцию и сама является источником угроз для собственных организационных структур.

12. Основной диагностической моделью для властной функции является «Лао-шкала», представляющая собой смоделированное и дополненное высказывание Лао-цзы. Шкала включает в себя шесть позиций. Из них к области психотерапевтического здоровья относятся «идеал» и «лучший»; к области психотерапевтического нездоровья относятся «хуже», «еще хуже» и «хуже всех». В положении временного выхода из управленческой деятельности выделена одна позиция («не правитель»).

13. Каждая из шести позиций на «Лао-шкале» имеет свое психологическое содержание, структурирующееся по трем основаниям: а) смысловая идентификация, б) убеждения (о власти, об от-

ношениях с подчиненными и об отношении к атрибутам власти — одиночеству, ответственности, зависимости), в) поведенческие роли.

14. Принципиальным различием между типами лидеров является наличие (для психотерапевтически нездоровой власти) потребности руководителя в получении от подчиненных дополнительных (т. е. помимо выполнения служебных обязанностей) эмоциональных переживаний, направленных на его (руководителя) личность. Эти переживания инициируются руководителем принудительно, в основном манипулятивными средствами.

15. Вне зависимости от характера энергетизирующей лидера эмоции, в которой он нуждается (любовь или страх), принудительность ситуации для подчиненных приводит к «реанимации» страха, жестко связанного с базовой смысловой оппозицией «жизнь–смерть», поскольку в основе любого страха лежит страх смерти. Противоположное действие носит неизбежный, часто неадекватный и всегда деструктивный характер, что проблематизирует состояние организации в целом.

16. Процедура сотеринга связана с умением лидера различать возникновение нежелательных изменений в своем внутреннем порядке и выполнять действия по коррекции своих психологических параметров последовательно: от внимания к власти.

Сотеринг осуществляется в формах как индивидуального, так и командного тренинга.

РЕЗЮМЕ

Результатом сотеринга являются восстановление личной и командной эффективности путем изменения ценностно-смысловой программы личности и группы и развития навыков психологической (смысловой и психотехнической) саморегуляции. Это позволяет использовать технологию сотеринга для изменения культуры организации на уровне «внутреннего порядка» по принципу «внутренней порядок определяет внешний порядок».

Глава 5

ИНТЕГРАТИВНЫЕ ОРДЕРНЫЕ МОДЕЛИ

В настоящей главе приведены результаты описания внешнего и внутреннего порядков, задающих социально-психологическую модель организационной культуры, рассмотренную в первой части данной монографии.

Целью главы является демонстрация некоторых возможностей, возникающих при интеграции моделей, построенных для описания как внешнего и внутреннего порядков организационно-культурного ордера, так и для их уровней (личностного, командного и организационного). Эти возможности реализуются в технологической части ордерного подхода при решении задач диагностики и изменения организационной культуры.

В соответствии с дедуктивной логикой изложения в данной главе мы последовательно рассмотрим сначала наиболее общие интегративные модели, а затем интегративные модели более глубоких уровней.

5.1. ИНТЕГРАТИВНАЯ МОДЕЛЬ СВЯЗИ «ВНЕШНЕГО» ПОРЯДКА И «ВНУТРЕННЕГО» ПОРЯДКА СОЦИОПСИХОЛОГИЧЕСКОГО (ОРКУЛЬТУРНОГО) ОРДЕРА



Рис. 13. Общая интегративная ордерная модель организационной культуры

На диаграмме представлены: внешний порядок в виде трех базовых культурных субордеров — «семья», «армия» и «церковь»; внутренний порядок личности лидера, представленный моделью сотериологического круга и моделью базовых функциональных субтипов личности лидера — «родитель», «командир», «пастырь». Между «внешним» и «внутренним» порядком посредничает «мезопорядок» управленческой команды, представленный моделью, имеющей три аспекта, «совет старейшин» (соотносящийся с субтипом личности лидера «родитель» и субордером «семья»), «штаб» (соотносящийся с субтипом «командир» и субордером «армия») и «синод» (соотносящийся с субтипом «пастырь» и субордером «церковь»).

Генератором социопсихологических форм и содержаний организационного взаимодействия на всех уровнях является личность лидера. Ее структура на диаграмме представлена тремя уровнями: функционально-ролевая модель взаимодействия («родитель», «командир», «пастырь»), состояние шести критических элементов психологической структуры деятельности лидера (внимание, воля, вера, видение, время, власть) и центральный элемент сотериологического круга — субличность внутреннего сотера, которую можно также обозначить как энергетически-смысловое ядро личности лидера. Функционально-ролевые и психологические элементы (6-В) являются репрезентациями и инструментами этого ядра.

Внутренний порядок личности лидера в сочетании со социопсихологическим своеобразием управленческой команды определяет социально-психологическое и культурное своеобразие организации (внешний порядок).

Каждый круг диаграммы может быть представлен в виде сферы. Эти сферы находятся в подвижном состоянии как относительно друг друга, так и внутри себя (например, может меняться пропорция субордеров, пропорция субтипов и т. д. Мы не рассматриваем возможность пропорциональных изменений внутри сотериологического круга, полагая, что изменения внутри него имеют качественные характеристики).

Другим видом изменения (помимо пропорции и качества) может быть ситуативно обусловленная активизация (и гиперактивизация) функционального субтипа лидера и соответствующего субордера культуры.

Таким образом, наиболее общая интегративная ордерная модель показывает совместимость внешнего и внутреннего порядков сотериологического (оргкультурного) ордера и их взаимную обусловленность.

Далее мы рассмотрим варианты совмещения моделей и их элементов, взятых из внешнего и из внутреннего порядков целостного социопсихологического ордера.

5.2. ИНТЕГРАТИВНЫЕ МОДЕЛИ, ПОСТРОЕННЫЕ НА БАЗЕ СУБОРДЕРОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

В целостном социопсихологическом ордере организационной культуры выделены три основных субордера — «семья», «армия» и «церковь» (два дополнительных не участвуют в построении интегративных моделей).

Первой рассмотрим матричную модель, построенную при совмещении субордеров и структуры социопсихологического порядка (табл. 22).

Таблица 22

Матричная модель совмещения субордеров и структуры социологического порядка

Субордеры	«Семья»	«Армия»	«Церковь»
Структура СП порядка			
Культура (тип)			
Социальное			
Взаимодействие (роли)	«Родитель»	«Командир»	«Пастырь»
Отношения			
Избирательные психологические связи			
Потребности			
Оценка			
Убеждения			
Смысл	Забота о «семье»	Забота о «победе»	Забота о «праведности»

Версия данной модели представлена в настоящем тексте (страница 81). Пустые графы в таблице могут заполняться по аналогии с образцом, например на основе наблюдения. Вместе с тем возможны и другие интерпретации свободных граф ордерного подхода.

Другая интегративная матричная модель является результатом совмещения субордеров и шести элементов сотериологического круга (табл. 23).

Прежде всего следует отметить тот факт, что психологические элементы сотериологического круга имеют свою репрезентацию не только на личностном, но и на организационном уровне. Потому оказывается возможным говорить о таких феноменах как организационное внимание, воля организации, организационная вера, организационное видение и т. д. Соответственно обнаруживает себя и возможность выделить специфику данных психолого-организа-

Таблица 23

**Матричная модель совмещения субордеров и элементов
сотериологического круга**

Сотериологические элементы \ Субордеры	Семья	Армия	Церковь
Внимание			
Воля			
Вера			
Видение			
Время			
Власть			

онных феноменов в культурном контексте. По-разному может фокусироваться внимание в «семье», «армии», «церкви», если вспомнить, что именно внимание делает что-либо «существующим» или «несуществующим». По-разному течет время в «семье», «армии» и «церкви»: это культурные миры с различной временной перспективой и различной скоростью движения времени. Культурное своеобразие накладывает отпечаток на организационное видение, на инструменты (механизмы) реализации власти и др.

Очевидно, что опыт базовой функциональной деятельности (воспроизводство, агрессия, литургия) программирует не только индивидуальную, но и групповую психическую деятельность, структурируя наше восприятие и обуславливая результаты интерпретации его данных. Это обстоятельство и фиксируется в представленной модели.

5.3. ИНТЕГРАТИВНЫЕ МОДЕЛИ, ПОСТРОЕННЫЕ НА БАЗЕ ОРДЕРНЫХ ТИПОВ ЛИЧНОСТИ ЛИДЕРА

Были выделены три базовых функциональных типа личности — «родитель», «командир» и «пастырь» (два дополнительных не участвуют в построении интегративных моделей).

Первые две матричные модели строятся путем совмещения базовых функциональных типов личности и шести психологических элементов сотериологического круга. Они помогают структурировать одну и ту же информацию, но в несколько разных ракурсах (табл. 24–26).

Данная модель строится *от* типологии личности лидера, с выделением смысловой доминанты, организующей и регулирующей его процессы и деятельность.

Таблица показывает, что каждый функциональный тип личности лидера имеет схожий психологический порядок (по элементам «сотериологического круга»), но может и обладать своеобра-

Таблица 24

Матричная модель совмещения функциональных типов личности лидера, смысловых программ и элементов сотериологического круга

Функциональный тип личности	Смысловая программа	Психологические элементы «сотериологического круга»					
«Родитель»	Забота о семье	B1	B2	B3	B4	B5	B6
«Командир»	Забота о победе	B1	B2	B3	B4	B5	B6
«Пастырь»	Забота о праведности	B1	B2	B3	B4	B5	B6

нием, обусловленным своей смысловой системой (например, внимание «родителя» и внимание «командира» может быть сопоставимо по формальным характеристикам, но по содержанию и направленности — различаются).

Вторая модель строится *от* элементов «сотериологического круга»:

Таблица 25

Матричная модель совмещения функциональных типов личности и элементов сотериологического круга

Функциональные типы личности / Элементы сотериологического круга	«Родитель»	«Командир»	«Пастырь»
Внимание			
Воля			
Вера			
Видение			
Время			
Власть			

Поскольку реальная личность содержит в себе все три функционально-типологических аспекта, то значимо выявление «веса» каждого из аспектов в личности лидера. Для синтета (хорошо сбалансированной личности) характерна пропорциональная представленность каждого функционального аспекта (примерно по 33 %). Часто встречается распределение по «принципу Парето»: 80 % занимает один из функциональных аспектов, на долю двух других приходятся оставшиеся 20 %.

Таким образом, данные модели фиксируют возможность различий между функциональными типами личности лидера (т. е. между разными типами лидеров) и между функциональными аспектами личности лидера (т. е. «внутри» одной личности) на уровне внутреннего, психологического порядка. Это может быть различие между направленностью внимания, типом трудностей, преодолеваемых лидером, содержанием веры и видения, пониманием времени и стратегий работы с ним, а также основой неформальной власти и авторитета и способами ее осуществления.

Третья модель построена при совмещении функционального типа личности и одной из моделей шестого элемента (власти) сотериологического круга – «Лао-шкалы» (табл. 26).

Таблица 26

Матричная модель совмещения ордерных типов личности и уровней реализации властной функции

№	Тип личности	Синкрет	«Родитель»	«Командир»	«Пастырь»	Синтет
1						
2	«Лучший»					
3	«Хуже»					
4	«Еще хуже»					
5	Хуже всех»					
6						

Данная модель фиксирует возможность выделения уровней в реализации каждого из типов лидерства (т. е. функционального типа личности лидера), что придает большую гибкость самой типологии.

Прокомментируем содержание таблицы. Во-первых, не маркированные первая и шестая строки означают, что в 1-м случае (Идеал) мы не выделяем типологическое разнообразие и вообще не характеризуем данный уровень в силу отсутствия образцов для наблюдения, а во 2-ом случае («не правитель», т. е. экс-руководитель) мы работаем по специальной программе, которая здесь не обсуждается.

Во-вторых, работая с четырьмя уровневными позициями («лучший», «хуже», «еще хуже», «хуже всех»), мы получаем возможность описать по четыре подтипа «родителя», «командира» и «пастыря», а следовательно, получить и по четыре варианта каждого субордера («семьи», «армии», «церкви»). Все подтипы и версии будут иметь один вариант психотерапевтически здорового состояния («лучший») и по три варианта дисфункционального состояния («хуже», «еще хуже», «хуже всех»). Так, «родитель» («командир», «пастырь»)

может быть «лучшим», «хуже», «еще хуже» и «хуже всех». Персональные ограничения по уровню развития создадут ограничения для развития культуры организации.

Четвертая модель построена при совмещении шести психологических элементов сотериологического круга и взятого, одного из элементов уровневой модели («Лао-шкала»). В итоге мы получаем возможность перенести уровневое градуирование на степень развития и содержательное своеобразие каждого из шести элементов сотериологического круга (табл. 27).

Таблица 27

**Матричная модель совмещения элементов
сотериологического круга и уровней реализации
властной функции**

Элементы Сотериологи- ческого круга	В 1	В2	В3	В4	В5	В 6
Уровни лидерства						
«Лучший»						
«Хуже»						
«Еще хуже»						
«Хуже всех»						

Для каждого функционального типа личности строится версия этой общей модели. Проиллюстрируем на примере с типом личности лидера «родитель» (табл. 28).

Таблица 28

**Матричная модель совмещения элементов
сотериологического круга с уровнями реализации
властной функции для конкретного типа личности лидера**

	«Родитель»	В 1	В2	В3	В4	В5	В 6
1							
2	«Лучший»						
3	«Хуже»						
4	«Еще хуже»						
5	«Хуже всех»						
6	«Не правитель»						

Пятая модель строится путем совмещения функциональных типов личности лидера и типов лидерской медиации (табл. 29).

Если в качестве наиболее значимой характеристики для данной модели выбрать способ медиации, то можно зафиксировать тот факт, что каждый из четырех типов медиации может быть реализован

Таблица 29

Матричная модель совмещения функциональных типов личности лидера и типов медиации

Функциональные типы личности \ Типы медиации	Проводник	Паломник	Посол	Пограничник
«Родитель»				
«Командир»				
«Пастырь»				

тремя функциональными ордерными типами взаимодействия («родительским», «командирским», «пасторским»). Кроме того, своеобразие медиации может быть обусловлено наличием уровней (подтипов) для каждого ордерного типа (т. е. уровней «лучший», «хуже», «еще хуже» и «хуже всех»).

Таким образом, представленные в данном параграфе пять интегративных матричных моделей, построенные на базе совмещения ордерных типов личности с элементами сотериологического круга, с «Лао-шкалой» и типами лидерской медиации, позволяют более детально описать различия как между ордерными типами личности лидеров, так и внутриличностную дифференциацию. Это имеет большое значение для правильного выстраивания диагностического и коррекционного инструментария.

5.4. ИНТЕГРАТИВНЫЕ МОДЕЛИ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩИЕ УРОВНИ УБЕЖДЕНИЙ И СМЫСЛОВЫХ СИСТЕМ ЛИЧНОСТИ ЛИДЕРА

Сначала обратимся к интегративной модели убеждений. Обсуждавшиеся нами ранее убеждения можно разделить на два вида:

- субордерные убеждения и стоящие за ними аналогичные смыслы, характерные для функциональных типов личности лидера (это убеждения о семье, о победе, о праведности как высших смыслах и ценностях);
- сотериологические убеждения, связанные с элементом «власть» в сотериологическом круге (это убеждения о власти, об отношениях с людьми, об атрибутах власти).

Интегративная модель строится путем совмещения субордерных убеждений и сотериологических убеждений и стоящих за ними смыслов (табл. 30).

Как мы помним, убеждения о власти заметно варьируются от уровня к уровню «Лао-шкалы». Соединение определенного убеждения о власти с темами «заботы о семье», «заботы о победе» или

Таблица 30

**Матричная модель совмещения субординерных убеждений
(смыслов) и сотериологических убеждений лидера**

Субординерные убеждения (смыслы) / Сотериологи- ческие убеждения	О семье	О победе	О правед- ности
1. «Лучший» ▪ о власти ▪ о других людях ▪ об атрибутах власти			
2. «Хуже» ▪ о власти ▪ о других людях ▪ об атрибутах власти			
3. «Еще хуже» ▪ о власти ▪ о других людях ▪ об атрибутах власти			
4. «Хуже всех» ▪ о власти ▪ о других людях ▪ об атрибутах власти			

«заботы о праведности» (как обеспечении соответствия между содержанием веры и повседневным поведением) дает возможность, как минимум, определить характер и уровень мотивированности лидера, обеспечивающего достижение организацией определенной цели. Характер отношения к другим людям и к атрибутам власти в сочетании с темами «заботы» (о «семье», «победе» или «праведности») показывает преобладающие эмоции и настроения, которыми лидер насыщает пространство внутриорганизационных взаимодействий, а также позволяет спрогнозировать предпочитаемые им способы получения от окружающих желательного для себя поведения.

Другая модель строится путем совмещения функциональных (субординерных) смыслов — «забота о семье», «забота о победе», «забота о праведности» — со смысловыми системами власти (на «Лао-шкале»). Модель схожа с предыдущей, но отличие заключается в том, что в данной модели функциональные (субординерные) смыслы совмещаются только с позицией «идентификация» в психологической структуре типа личности лидера на «Лао-шкале» (табл. 31).

Таблица 31

Матричная модель совмещения уровней реализации властной функции и характерных для нее смысловых позиций с функциональными смыслами «заботы»

Уровни реализации властной функции Функциональные смыслы заботы о:	«Лучший»	«Хуже»	«Еще хуже»	«Хуже всех»
«Семье»	Слуга	Хозяин+	Хозяин–	?
«Победе»	Слуга	Хозяин+	Хозяин–	?
«Праведности»	Слуга	Хозяин+	Хозяин–	?

Комментируя данную модель, отметим, что используемые обозначения в таблице следует понимать так: 1) «?» — означает ситуативное поведение, 2) «хозяин –» — означает преобладающее использование отрицательных эмоциональных воздействий (как мы ранее отмечали, в основном, страха), 3) «хозяин +» — означает оживание лидером любви и возвышения со стороны окружения.

На пересечении функционального (субординерного) смысла, например, «заботы о семье» и уровня «лучший» на «Лао-шкале» получаем смысловую идентификацию «Слуга» (содержание ее раскрыто ранее). На пересечении этого же функционального смысла с уровнем «хуже» получаем смысловую идентификацию «хозяин+». Пересечение с уровнем «еще хуже» дает смысловую идентификацию «хозяин–». И пересечением с уровнем «хуже всех» дает ситуативную идентификацию и соответствующее поведение (непоследовательное) при попытках осуществления функционального смысла «заботы о семье». Аналогично дело обстоит и с двумя другими типами функциональных (субординерных) смыслов.

Один из важнейших вопросов, связанных с построением ордерной технологии изменения организационной культуры, касается представлений о том, как сотеринг позволяет работать с системой этических смыслов лидера и управленческой команды, от изменения (развития) которой зависит изменение организационной культуры в целом. Общая логика связи такова: функциональные типы личности лидера («родитель», «командир», «пастырь») содержат в своей структуре системы этических смыслов (базовых и функциональных). Функциональные смыслы мы рассматриваем как виды «заботы» (о «семье», «победе», «праведности»). В соответствии с определенным видом заботы строится этическая программа лидера

на базе оппозиции «хорошо – плохо» (т. е. что «хорошо»/«правильно» или наоборот – для «семьи», для «победы» и для «праведности»). Коррекция представлений о «хорошо-плохо», покрывающая широкое и дифференцированное пространство внутреннего мира («внутреннего порядка») личности лидера и позволяет через изменение системы этических смыслов выйти на запуск процесса трансформации организационной культуры. Интерес к такой трансформации, как мы помним, обусловлен поиском решений для повышения эффективности деятельности организаций через повышение эффективности внутри – и межорганизационных взаимодействий, в частности управленческого взаимодействия.

5.5. СВОДНАЯ СХЕМА ОРДЕРНЫХ МОДЕЛЕЙ

Примененный для построения сводной схемы способ позволяет совместить ряд ключевых ордерных моделей – типологию личности лидера, типологию организационной культуры и модель социально-психологического содержания культуры. Каждая из ячеек сводной матричной схемы (модели) имеет свое содержание, значительная часть которого явилась предметом обсуждения в данной монографии.

Сводная схема ордерных моделей фиксирует связь и взаимообусловленность ключевых моделей ордерного подхода и позволяет организовать мыслительный процесс исследователя, анализирующего организационно-культурные феномены и решающего задачу поиска метода ее изменения (табл. 32).

ВЫВОДЫ

1. Наиболее общая интегративная ордерная модель, показывает совместимость «внешнего» и «внутреннего» порядков социопсихологического/оргкультурного ордера и их взаимную обусловленность.

2. Интегративные модели, построенные на базе субордеров («Матричная модель совмещения субордеров и структуры социопсихологического порядка» и «Матричная модель совмещения субордеров и элементов сотериологического круга»), позволяют обнаружить связь элементов внутреннего порядка (сотериологического круга) с организационным уровнем, т. е. внешним порядком и процедур организационного сотеринга (не только личностного).

3. Интегративные модели, построенные на базе ордерных типов личности, фиксируют связь ордерной типологии личности с «сотериологическим кругом» в целом, с его элементами («Лао-шкала» из сектора «Власть»), а также с типами лидерской медиации.

Выявлена возможность выделения уровней в каждом из ордерных типов личности лидера при помощи «Лао-шкалы», позволяющая рассматривать проявления функционального типа личности лидера на каждом из четырех уровней реализации властной функции («лучший», «хуже», «еще хуже», «хуже всех»).

Персональные ограничения по уровню развития создают ограничения для развития культуры организации.

4. Каждый из четырех типов медиации может быть реализован одним из трех ордерных типов личности лидера. Своеобразие медиации определяется также уровнем реализации властной функции (по «Лао-шкале»).

5. Интегративные модели, построенные на уровне убеждений и смысловых систем личности лидера, позволяют обнаружить их тесную связь друг с другом и прогнозировать характер и уровень мотивированности лидера в процессе достижения организационной цели, преобладающие у него эмоции и настроения, насыщающие пространство внутриорганизационных взаимодействий и предпочитаемые им способы воздействия на других людей.

6. Сводная схема ордерных моделей (табл. 32) фиксирует связь и взаимообусловленность ключевых моделей ордерной концепции организационной культуры.

РЕЗЮМЕ

Интегративные ордерные модели позволяют более детально описывать различия, существующие как между внешним и внутренним порядками социопсихологического ордера, так и внутри каждого из них, фиксируя вместе с тем их тесную связь и взаимную обусловленность.

Все это имеет большое значение для правильного выстраивания диагностического и коррекционного инструментария, а также для организации мыслительного процесса исследователя и психотехнолога, решающего задачи изучения и изменения организационной культуры.

ОБЩЕЕ СОДЕРЖАНИЕ

Базовая теоретическая идея ордерной концепции организационной культуры заключается в понимании организационной культуры как сложного социально-психологического порядка (ордера) управленческих и организационных взаимодействий, конституируемых и регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействий.

В первой главе обсуждается контекстуальный план проблемы строения и функционирования социопсихологического ордера, включающий в себя ряд тем: 1) стили, модели и роли в управленческом взаимодействии, 2) корпоративность и коллективность как модусы организационной культуры, 3) акме-концепция как элемент орга-

низационной культуры, 4) эмпирическая модель этапов развития организационной культуры.

Делается вывод о постоянном обогащении и уточнении данного контекста, являющегося своего рода «зоной ближайшего развития» ордерного понимания организационной культуры.

Во второй главе монографии излагается содержание ордерной концепции организационной культуры. Принцип «неоархаики» используется как основа выделения и обсуждения ордерной модели базовых функциональных видов деятельности (воспроизводства, агрессии и литургии). Далее последовательно решаются задачи описания базовых типов социальной практики и соответствующих форм социальной организации (семья, армия, церковь), базовых функциональных типов личности лидера методом метафорического моделирования («родитель», «командир», «пастырь»), базовых моделей управленческого взаимодействия и соответствующих им систем этических смыслов (базовых и функциональных), а также базовых типов управленческих команд («совет старейшин», «штаб», «синод») и базовых типов организационной культуры («семья», «армия», «церковь»).

В заключение 2-й главы подробно описана ордерная модель организационной культуры и подчеркнута ее социально-психологическая обусловленность при очевидной включенности в широкий контекст междисциплинарных исследований.

Третья глава сфокусирована на содержании и структуре внутреннего порядка организационной культуры, идея которого определена в концепции сотеринга. В третьей главе раскрывается значение понятия «сотеринг», дается общее описание сущности сотеринга. Значительное внимание уделяется концепции «заботы о себе» М. Фуко, являющейся одной из теоретических и идеологических основ сотеринга.

Рассмотрены две формы «заботы о себе» — самопознание и самоспасение, а также связанные с ними проблемы обращения и духовности. Сформулирована сущность духовного лидерства и дано его определение.

Четвертая глава является введением в технологию сотеринга. В ней подробно обсуждаются теоретические аспекты и основные алгоритмы данной психотехнологии. Раскрывается содержательный аспект модели сотериологического круга (внимание, воля, вера, видение, время, власть). Большое внимание уделено обоснованию ордерного подхода к психотерапии власти.

Пятая глава кратко представляет и комментирует основные интегративные модели ордерного подхода, показывающие тесную связь и взаимную обусловленность различных частей ордерной концепции организационной культуры.

В следующей монографии будет представлена ордерная технология изменения организационной культуры, разработанная на базе описанной в этой книге социально-психологической модели.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Абаев Н.В.* Чань-буддизм и культурно-психологические традиции в средневековом Китае. — 2-е изд., перераб. и доп. — Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1989. — 272 с.
2. *АбрашOFF М.* Это ваш корабль. Техники менеджмента от лучшего корабля ВМС США : пер. с англ. — СПб.: Питер, 2004. — 192 с.
3. *Абульханова-Славская К.А.* Типология личности и гуманистический подход. // Гуманистические проблемы психологической теории. — М.: Наука, 1995. — 214 с.
4. *Авени Э.* Империи времени. Календари, часы и культуры : пер. с англ. — К.: София, 1998. — 384 с.
5. *Аверинцев С.С.* Риторика и истоки европейской литературной традиции. — М.: Школа «Языки русской культуры», 1996. — 448 с.
6. *Агеев В.С.* Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. — 240 с.
7. *Аксельрод А., Хольти Дж.* 201 способ управлять временем: пер. с англ. — Челябинск: Урал LTD, 1999. — 174 с.
8. *Аксеновская Л.Н.* Организационная культура: стили управления и модели управленческого взаимодействия // Бюллетень Международной Академии психологических наук. — Саратов; Ярославль: Изд-во Саратовского педагогического ин-та, 1997. Вып. V. — 176 с.
9. *Аксеновская Л.Н.* Корпоративная культура: социально-психологический аспект // Психология и жизнь. — Саратов: Слово, 1996. — 137 с.
10. *Аксеновская Л.Н.* «Акме-концепция» в структуре организационной культуры / Вопросы акмеологии. — Саратов: Изд-во Саратовского педагогического ин-та, 1997. Вып. I. — 160 с.
11. *Аксеновская Л.Н.* Организационная культура и «акме-концепция» / Акмеология: организационная, управленческая, личностная. — Саратов: Изд-во Поволжского филиала Рос. учеб. центра, 1996. — 82 с.
12. *Аксеновская Л.Н.* Этапы развития организационной культуры / Психология и жизнь. — Саратов: Слово, 1996. Вып. II. — 152 с.
13. *Аксеновская Л.Н.* Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии: В 3 кн. — Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2005. — Кн. II. — 348 с.
14. *Аксеновская Л.Н.* Сотеринг как разновидность менеджерской терапии. // Психология здоровья. Психологическое здоровье. — Саратов: Изд-во Саратов. педагогического ин-та, 1997. — 120 с.
15. *Аксеновская Л.Н.* Сотеринг в контексте акмеологии // Вопросы акмеологии. — Саратов: Изд-во Саратовского педагогического ин-та, 1998. Вып. II. — 164 с.
16. *Аксеновская Л.Н.* Внимание и воля в структуре сотеринга. // Вопросы психологии внимания. — Саратов: Изд-во Саратовского педагогического ин-та, 1998. № 15. — 160 с.

17. Аксеновская Л.Н. Время в структуре сотеринга // Психология здоровья. — Саратов: Изд-во Саратовского педагогического ин-та, 1998. Вып. III. — 160 с.
18. Аксеновская Л.Н. Терапевтическая функция видения // Психология здоровья. Психологическое здоровье. — Саратов: Изд-во Саратовского педагогического ин-та, 1998. Вып. II. — 160 с.
19. Аксеновская Л.Н. Психологический путь к «акме» и преодоление трудностей // Вопросы акмеологии. — Саратов: Издательство Саратовского педагогического ин-та, 1999. Вып. IV.
20. Аксеновская Л.Н. Корпоративная безопасность: проблема этики и сотеринг // Управление корпоративной безопасностью в малом, среднем бизнесе и образовании. — М.: Высшая школа, 2004. — 146 с.
21. Аксеновская Л.Н. Этические аспекты организационной культуры // Психология системного функционирования личности: Материалы международной научной конференции. — Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2004. — 340 с. — С. 30-32.
22. Аксеновская Л.Н. Власть как сотериологическая проблема // Психология власти. — СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 2004. — 248 с.
23. Алексеев В.П. Становление человечества. — М.: Политиздат, 1984. — 462 с.
24. Андреас К. и С. Сердце разума: пер. с англ. — Новосибирск: ЭКОР, 1993. — 288 с.
25. Андреев И.Л. Происхождение человека и общества. — М.: Мысль, 1988. — 415 с.
26. Андреев О.А., Хромов Л.Н. Тренировка внимания. — Минск: Універсітэцкае, 1997. — 205 с.
27. Андреева Г.М. Социальная психология. — М.: Аспект Пресс, 1999. — 376 с.
28. Андреева Г.М. Психология социального познания. — М.: Аспект Пресс, 2000. — 288 с.
29. Архангельский Г.А. Организация времени: от личной эффективности к развитию фирмы. — СПб.: Питер, 2003. — 415 с.
30. Архимандрит Лазарь. О тайных недугах души. — М.: Сретенский монастырь, 1997. — 192 с.
31. Ассаджоли Р. Психосинтез. — М., 1994. — 286 с.
32. Афоризмы старого Китая. — 2-е изд., испр. — М.: Наука. Главная редакция восточной литературы, 1991. — 79 с.
33. Ачильдиев И.У. Власть предыстории. — М.: Прометей, 1990. — 180 с.
34. Бабкин А.М., Шендецов В.В. Словарь иноязычных выражений и слов, употребляющихся в русском языке без перевода: В 3 т. — 2-е изд., исправл. — СПб.: КВОТАМ, 1994. — Т. 2. — 908 с.
35. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. — М.: Мастерство, 2002. — 224 с.

36. *Басё М.* По тропинкам Севера : пер. с япон. — СПб.: Азбука, 2001. — 288 с.
37. *Бейтсон Г., Бейтсон М.* Ангелы страшатся. — М.: Технологическая школа бизнеса, 1994. — 216 с.
38. *Биркенбил В.Х.* Как добиться успеха в жизни. — М.: Интерэксперт, 1992. — 139 с.
39. *Биркиншоу Дж., Крейнер С.* Команда победителей. Лидерство в стиле Свена-Йорана Эриксона. — СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005. — 237 с.
40. *Бодрийяр Ж.* Система вещей. — М.: Рудомино, 1995. — 174 с.
41. *Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н.* Социально-психологический климат коллектива и личность. — М.: Мысль, 1983. — 207 с.
42. *Болмен Л. Дж., Дил Т.Е.* Рефрейминг организаций. — СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005. — 492 с.
43. *Борисковский П.И.* Древнейшее прошлое человечества. — М.: Наука, 1980. — 240 с.
44. *Болховер Д., Брэди К.* Футбол как модель бизнеса: Уроки бизнеса изнутри: пер. с англ. — Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. — 336 с.
45. *Братусь Б.С.* Нравственное сознание личности. М.: Знание, 1985. — 64 с.
46. *Бувьё-Ажан М.* Аттила: Бич Божий: пер. с фр. — М.: Мол. гвардия, 2003. — 286 с.
47. *Бхагават-гита* как она есть: В 2 т. / Шри Шримад, А.Ч. Бхактиведанта Свами Прабхунада. — М.: Литуанус, 1990. Т. 1. — 414 с.
48. *Бхагават-гита* как она есть: В 2 т. — Вильнюс: Литуанус, 1990. Т. 2. — 416 с.
49. *Варнеке Х.-Ю.* Революция в предпринимательской культуре. Фрактальное предприятие. — М.: Наука / Интерпериодика, 1999. — 280 с.
50. *Вейлл П.* Искусство менеджмента. — М.: Новости, 1993. — 224 с.
51. *Виноградский Б.Б., Кузык Б.Н.* Путь Правителя. История будущего. — М.: Герmitаж-Пресс, 2005. — 512 с.
52. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент: Учебник. — 3-е изд. — М.: Гардарики, 2002. — 528 с.
53. *Выготский Л.С.* Собрание сочинений: В 6 т. Проблемы развития психики / Под ред. А.М. Матюшкина. — М.: Педагогика, 1983. Т. 3. — 368 с.
54. *Гальперин П.Я., Кабыльницкая С.Л.* Экспериментальное формирование внимания. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1974. — 101 с.
55. *Гейтс Б.* Бизнес со скоростью мысли. — Изд. 2-е, исправ. — М.: ЭКСМО-Пресс, 2001. — 408 с.
56. *Герберт Ф.* Капитул Дюны: Роман: пер. с англ. — М.: АСТ, 2000. — 576 с.
57. *Гессе Г.* Собрание сочинений: В 4 т. — СПб.: Северо-Запад, 1994. Т. 4: Игра в бисер: Роман: пер. с нем. — 543 с.

58. Гессе Г. Паломничество в Страну Востока / Избранное. Сборник : пер. с нем. — М.: Радуга, 1991. — 539 с
59. Гозман Л.Я., Шестопал Е.Б. Психология политического лидерства // Психология и психоанализ власти. Хрестоматия. — Самара: БАХРАХ, 1999. Т. 1. — 608 с.
60. Государев Н.А. Так становятся чемпионами (комментарии психолога). — М.: Физкультура и спорт, 1989. — 190 с.
61. Грановская Р.М. Психология веры. — СПб.: Речь, 2004. — 574 с.
62. Григорьева Т.П. Дао и логос (встреча культур). — М.: Наука, 1992. — 424 с.
63. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики: Введение в психологию активности. — М.: Политиздат, 1989. — 319 с.
64. Грин Р. 48 законов власти: пер. с англ. — М.: РИПОЛ КЛАССИК, 2000. — 576 с.
65. Гурджиев Г.И. Беседы с учениками. — Киев: Пресса Украины, 1992. — 176 с.
66. Гусева А.С., Деркач А.А. Оптимизация гуманитарно-технологического развития государственных служащих: теория, методология, практика. — М.: КванТ, 1997. — 299 с.
67. Д'Алессандро Д. Война брэндов: пер. с англ. — СПб.: Питер, 2003. — 224 с.
68. Дейнека О.С. Экономическая психология. — СПб.: Изд-во С.-Петербурга, 2000. — 160 с.
69. Дейтон Д. Секреты MICROSOFT. Система продаж в самой процветающей компании мира. — М.: ЛОРИ, 2000. — 200 с.
70. Джонсон М. Битва за персонал: пер. с англ. — СПб.: Питер, 2004. — 304 с.
71. Дзен-Буддизм. Судзуки Д. Основы Дзен-Буддизма. Кацуки С. Практика Дзен: пер. с англ. — Бишкек: Одиссей, 1993. — 672 с.
72. Донцов А.И. Психология коллектива (методологические проблемы исследования). — М.: Изд-во МГУ, 1984. — 208 с.
73. Донцов А.И., Дубовская Е.М., Жуков Ю.М. Группа — коллектив — команда. Модели группового развития // Социальная психология в современном мире. — М.: Аспект-Пресс, 2002. — 335 с.
74. Дормашев Ю.Б., Романов В.Я. Психология внимания. — М.: Московский психолого-социальный институт: ФЛИНТА, 2002. — 376 с.
75. Дюбрин Э. Офисные войны. — СПб.: Питер, 2002. — 256 с.
76. Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. — 476 с.
77. Забродин Ю.М. Управление человеческими ресурсами как психологическая проблема // Прикладная психология. ПВ, 1997.
78. Зайверт Л. Ваше время — в Ваших руках: (Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время): пер. с нем. — М.: Экономика, 1990. — 232 с.
79. Занковский А.Н. Организационная психология. — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с.

80. *Зенгер Х. фон.* Стратегемы. О китайском искусстве жить и выживать. Знаменитые 36 стратегем за три тысячелетия. — М.: Прогресс; Культура, 1995. — 384 с.
81. *Иванников В.А.* Психологические механизмы волевой регуляции. — М.: Изд-во МГУ, 1991. — 140 с.
82. *Идеалы самураев.* — СПб.: Евразия, 1999. — 319 с.
83. *Ильин Е.П.* Психология воли. — СПб.: Питер, 2000. — 288 с.
84. *Иоанн-Павел II.* Redemptor Hominis и др. SIMVOL. BIBLIOTHEQUE SLAVE DE PARIS, 1991. — 192 с.
85. *Искусство управления /* Сост., пер., вступ. ст. и коммент. В.В. Малавина. — М.: Астрель: АСТ, 2003. — 432 с.
86. *История первобытного общества. Эпоха классообразования.* — М.: Наука, 1988. — 568 с.
87. *Йоуменс Т.* Практика психосинтеза / Ассаджиоли Р. Психосинтез: теория и практика. — М.: REFL-book, 1994. — 314 с.
88. *Кабаченко Т.С.* Психология управления. — М.: Педагогическое общество России, 2001. — 384 с.
89. *Какуан.* Поиск быка // Вопросы саморазвития человека: Междисциплинарный теоретико-методологический сб. / Под ред. В. Данченко. — Киев, 1989. Вып. I. — 156 с.
90. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. — СПб.: Питер, 2001, — 320 с.
91. *Карделл Ф.Д.* Из тени в свет. — СПб.: Невский проспект, 2001. — 192 с.
92. *Карпов А.В.* Психология менеджмента. — М.: Гардарики, 1999. — 584 с.
93. *Кастанеда К.* Сказки о силе. Второе кольцо силы: пер. с англ. — К.: София Ltd., 1992. — 608 с.
94. *Кастанеда К.* Дар Орла. Огонь изнутри: пер. с англ. — Киев: София Ltd., 1993. — 512 с.
95. *Кастанеда К.* Сила безмолвия / Доннер Ф. Сон ведьмы: пер. с англ. — Киев: София Ltd., 1993. — 480 с.
96. *Кастанеда К.* Искусство сновидения: пер. с англ. — Киев: София Ltd., 1993. — 320 с.
97. *Кастанеда К.* Активная сторона бесконечности: пер. с англ. — Киев: София Ltd, 1997. — 320 с.
98. *Кемпински А.* Экзистенциальная психиатрия. — М.: Совершенство, 1998. — 320 с.
99. *Кенджемс Дж. П., Райс Дж., Ковальски К. Дж.* Формирование, упадок и возрождение доверия в организации / / Лидерство. Психологические проблемы в бизнесе. — Дубна: Феникс, 1997. — 176 с.
100. *Керлот Х.Э.* Словарь символов. — М.: REFL-book, 1994. — 608 с.
101. *Климов Е.А.* Психология профессионала. — М.; Воронеж: МОДЭК, 1996. — 400 с.
102. *Книга самурая:* Юдзан Дайдодзи. Будосё-синсю. Ямомото Цунэтомо. Хагакурэ. Юкио Мисима. Хагакурэ Нюмон: пер. на рус. — СПб.: Евразия, 2000. — 320 с.

103. Ковалев В.И. Особенности личностной организации времени жизни / Гуманистические проблемы психологической теории. — М.: Наука, 1995. — 216 с.
104. Кови С.Р. и др. Главное внимание — главным вещам: пер. с англ. — Мн.: Попурри, 2002. — 480 с.
105. Козловски П. Культура постмодерна: Общественно-культурные последствия технического развития: пер. с нем. — М.: Республика, 1997. — 240 с.
106. Козловски П. Принципы этической экономики. — СПб.: Экономическая школа, 1999. — 344 с.
107. Коллектив. Личность. Общение: Словарь социально-психологических понятий / Под ред. Е.С. Кузьмина и В.Е. Семенова. — Л.: Лениздат, 1987. — 144 с.
108. Коллинз Дж. От хорошего к великому: пер. с англ. — СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2001. — 287 с.
109. Конюхов Н.И. Словарь-справочник практического психолога. — Воронеж: МОДЭК, 1996. — 224 с.
110. Корстьенс Д., Корстьенс М. Торговые войны: пер. с англ. — Минск: Попурри, 2005. — 464 с.
111. Котельников В.А. Праведность и греховность / Полярность в культуре (Альманах «Канун»). — СПб., 1996. Вып. 2. — 430 с.
112. Коттер Дж. П. Лидерство Маусуиты: Уроки выдающегося предпринимателя XX века : пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. — 256 с.
113. Кочетков В.В. Психология межкультурных различий. — М.: ПЕРСЭ, 2002. — 416 с.
114. Кравченко А.И. Социальная антропология. — М.: Академический Проект, 2003. — 544 с.
115. Крамник В.В. Социально-психологический механизм политической власти / Психология и психоанализ власти : Хрестоматия. — Самара: БАХРАХ, 1999. Т. 1. — 608 с.
116. Крейнер С. Ключевые идеи менеджмента : пер. с англ. — М.: ИНФРА — М, 2002. — 347 с.
117. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1991. — 207 с.
118. Кук М. Эффективный тайм-менеджмент: Как рационально спланировать свое рабочее и свободное время: пер. с англ. — М.: ФАИР-ПРЕСС, 2003. — 336 с.
119. Кунде Й. Корпоративная религия. — СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2002. — 270 с.
120. Кунде Й. Уникальность теперь... или никогда. — СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005. — 349 с.
121. Кэ де Ври М. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта: пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2003. — 311 с.

122. *Кэмпбелл Дж.* Тысячеликий герой: пер. с англ. — М.: Рефл-бук; АСТ; Киев: Ваклер, 1997. — 384 с.
123. *Лайкер Дж.* Дао Toyota: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира: пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. — 402 с.
124. *Лакейн А.* Как стать хозяином своей судьбы. / Дж.-А. Шиндлер. Как прожить 365 дней в году // А. Лакейн. Как стать хозяином своей судьбы: пер. с англ. — М.: Вече; Персей; АСТ, 1995. — 432.
125. *Лао-цзы, Хейдер Джон.* Дао лидера. — СПб.: МАРГА, 1995. — 48 с.
126. *Лебедев В.И.* Личность в экстремальных условиях. — М.: Политиздат, 1984. — 304 с.
127. *Лебон Г.* Психология народов и масс. — СПб.: Макет, 1995. — 316 с.
128. *Леви-Строс К.* Первобытное мышление. — М.: Республика, 1994. — 384 с.
129. *Леви-Строс К.* Структурная антропология. — М.: ЭКСМО-Пресс, 2001. — 512 с.
130. *Леонтьев Д.А.* Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. — Изд 2-е, испр. — М.: Смысл, 2003. — 487 с.
131. *Ливайн С., Кром М.* Лидер в тебе: пер. с англ. — М.: Прогресс-Литера; изд-во Агентства «Яхтсмен», 1995. — 240 с.
132. *Лимонов Э.* Путь самурая есть смерть // Gentlemen's Quarterly (GQ). № 12. Декабрь. 2004.
133. *Линдеман Х.* Система психофизического саморегулирования : пер. с нем.; Селье Г. Когда стресс не приносит горя: пер. с англ. — М.: РЭНАР и ЦК общества Красного Креста России, 1992. — 159 с.
134. *Линч Р.П.* Как поддержать энтузиаста / Ф. Хесселбейн, М. Голдсмит, А. Сомервилл. Лидерство без границ. — М.: Альпина Паблишер, 2001. — 315 с.
135. *Липатов С.А.* Личность и организация / Социальная психология в современном мире. — М.: Аспект Пресс, 2002. — 335 с.
136. *Лосев А.Ф.* Очерки античного символизма и мифологии. — М.: Мысль, 1993. — 959 с.
137. *Лу К'Уан Ю.* Секреты китайской медитации; Вильгельм Р.: Книга тайны золотого цветка; Лао-цзы; Дао дэ цзин. — К.: REFL-book. — 1994. — 288 с. (Meditatio, кн. 3).
138. *Лурье С.В.* Метаморфозы традиционного сознания. Опыт разработки теоретических основ этнопсихологии и их применения к анализу исторического и этнографического материала. — СПб.: Тип. им. Котлякова, 1994. — 288 с.
139. *Лурье С.В.* Психологическая антропология: история, современное состояние, перспективы. — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 624 с.
140. *Майджер К.* Ценностно-ориентированное управление. — Ростов-н/Д.: Феникс, 2005. — 152 с.

141. *Макаренко А.С.* Коллектив и воспитание личности. — М.: Педагогика, 1972. — 336 с.
142. *Макеева В.Г.* Культура предпринимательства. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 218 с.
143. *Маккей Х.* Как уцелеть среди акул: опередить конкурентов в умении продавать, руководить, стимулировать, заключать сделки / Деловая стратегия: Концепция, содержание, символы: пер. с англ. / Карлоф Б. — Уфа: Акад. менеджмента; М.: Экономика, 1993. — 367 с.
144. *Макконнелл К.Р., Брю С.Л.* Экономикс: Принципы, проблемы и политика: В 2 т.: пер. с англ. — М.: Республика, 1992. Т. 1. — 399 с.
145. *Макмиллан Ч.* Японская промышленная система: пер. с англ. — М.: Прогресс, 1988. — 400 с.
146. *Макнилли М.Р.* Сунь-цзы и искусство бизнеса. Шесть стратегических принципов менеджмента: пер. с англ. — М.: Олимп-Бизнес, 2002. — 304 с.
147. *Максвелл В.* Шеф и его команда. — СПб.: Питер Ком., 1998. — 256 с.
148. *Марк Аврелий.* Наедине с собой / Древнегреческая философия от Эпиктета до Марка Аврелия: Сочинения: пер. с лат. и древнегреч. — Харьков: Фолио; М.: АСТ, 1999. — 832 с.
149. *Менеджер Мафии:* пер. с англ. — М.: ЭТ СЕТЕРА ПАБЛИШИНГ, 2002. — 162 с.
150. *Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпл Дж.* Школы стратегий: пер. с англ. — СПб.: Питер, 2000. — 336 с.
151. *Михаэльсон Д.* Сунь-цзы. «Искусство войны» для менеджеров: 50 стратегических правил наступления и обороны в бизнесе. — М.: ФАИР-ПРЕСС, 2004. — 192 с.
152. *Моргенштерн Дж.* Тайм-менеджмент. Искусство планирования и управления своим временем и своей жизнью. — М., 2002. — 264 с.
153. *Мусаси Миямото.* Книга пяти колец. — СПб.: Евразия, 1999. — 192 с.
154. *Мэй Р.* Любовь и Воля: пер. с англ. — М.: Рефл-бук; Киев: Ваклер, 1997. — 384 с.
155. *Мясоедов С.П.* Основы кросскультурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур. — М.: Дело, 2003. — 256 с.
156. *Назаретян А.П.* Цивилизационные кризисы в контексте Универсальной истории: синергетика, психология и футурология. — М.: ПЕР СЭ, 2001. — 239 с.
157. *Ниссинен Й., Воутилайнен Э.* Время руководителя: эффективность использования: сокр. пер. с фин. — М.: Экономика, 1988. — 192 с.
158. *Новиков В.В., Забродин Ю.М.* Психологическое управление производственной организацией. — М., 1992. — 246 с.
159. *Новое в исторической науке* / В.И. Бовыкин, Г.М. Бонгард-Левин, В.И. Буганов и др. — М.: Просвещение, 1984. — 176 с.

160. *Новый Завет*: Изд-во «Жизнь с Богом» (изд. итальянского францисканского движения).
161. *Нойманн Э.* Глубинная психология и новая этика. Человек мистический. — СПб.: Академический Проект, 1999. — 206 с.
162. *Нонака И., Takeuchi Х.* Компания — создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. — М.: Олимп-Бизнес, 2003. — 384 с.
163. *Нордстрем К., Риддерстрале Й.* Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта. — Изд-е 2-е, исправл. и доп.: пер. с англ. — СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2001. — 280 с.
164. *Общая психология: Конспект лекций.* / Сост. М.В. Оленникова. — М.: АСТ; СПб.: Сова, 2004. — 93 с.
165. *Оллок Д.* Управление временем и рабочей нагрузкой: пер. с англ. — М.: Финпресс, 1998. — 96 с.
166. «Оракул». Газета предсказаний. № 3 (132). 2005.
167. *Осенчук В.В.* Чань-буддийская живопись и академический пейзаж периода Южная Сун (XII-XIII вв.) в Китае. — М.: Смысл, 2001. — 384 с.
168. *Пандольфини Б.* Шахматная стратегия в бизнесе. — М.: Эксмо, 2005. — 128 с.
169. *Парыгин Б.Д.* Социально-психологический климат коллектива. — Л.: Наука, 1981. — 192 с.
170. *Петрученко О.* Латинско-русский словарь. Репринт IX-издания 1914 г. — М., 1994. — 810 с.
171. *Пил Н.В.* Спасательный круг: пер. с англ. — М.: Прогресс-Культура; Яхтсмен, 1994. — 240 с.
172. *Пил Н.В.* Энергия позитивного мышления: пер. с англ. — М.: ФАИР, 1998. — 320 с.
173. *Пино Р.* Корпоративное айкидо: пер. с англ. — СПб.: Питер, 2001. — 224 с.
174. *Питерс Т.* Представьте себе! Превосходство в бизнесе в эпоху разрушений: пер. с англ. — СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2004. — 352 с.
175. *Платонов К.К.* Краткий словарь системы психологических понятий. — Изд. 2-е, перераб., доп. — М.: Высшая школа, 1984. — 174 с.
176. *Плиний младший.* Письма. — М.: Наука, 1983. — 408 с.
177. *Подольный Р.Г.* Освоение времени. — М.: Политиздат, 1989. — 143 с.
178. *Политическая экономия: Словарь* / Под ред. М.И. Волкова и др. — Изд. 3-е, доп. — М.: Политиздат, 1983. — 527 с.
179. *Понукалин А.А.* Экопсихология труда. — Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1995. — 240 с.
180. *Поршнев Б.Ф.* Социальная психология и история. — М.: Наука, 1979. — 231 с.
181. *Почебут Л.Г., Чикер В.А.* Индустриальная социальная психология. — СПб.: Изд-во СПбГУ, 1997. — 184 с.

182. *Преподобный Иоанн*, игумен Синайской горы. Лествица. — М.: Изд-во Московского Подворья Свято-Троицкой Сергиевой Лавры, 2004. — 445 с.
183. *Прескотт Дж. Е., Миллер С.Х.* Конкурентная разведка: Уроки из окопов. — М.: Альпина Паблишер, 2003. — 336 с.
184. *Пронников В.А., Ладанов И.Ф.* Управление персоналом в Японии. Очерки. — М.: Наука, 1989. — 207 с.
185. *Психология*. Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. — Изд. 2-е, испр. и доп. — М.: Политиздат, 1990. — 494 с.
186. *Путь мастера цигун*. Подвижничество Великого Дао. История жизни учителя ВАН ЛИПИНА, отшельника в миру. — М.: Астрель, 2002. — 448 с.
187. *Райкрофт Ч.* Критический словарь психоанализа: пер. с англ. — СПб.: Восточно-Европейский Институт психоанализа, 1995. — 288 с.
188. *Райс Э., Траут Дж.* Маркетинговые войны. — СПб.: Питер, 2000. — 256 с.
189. *Редфилд Д.* Удерживая Видение: Практический путеводитель по Десятому Пророчеству. — М.: АСТ, 2004. — 510 с.
190. *Рехтшафен С.* Мастерская времени : пер. с англ. — Киев: София Ltd, 1997. — 288 с.
191. *Риддерстрале Й., Нордстрем К.* Караоке-капитализм. Менеджмент для человечества. — СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2004. — 325 с.
192. *Рогинский Я.Я.* Проблемы антропогенеза. — Изд. 2-е. — М.: Высшая школа, 1977. — 263 с.
193. *Роддик А.* Тело и душа: пер. с англ. — М.: Рудомино, 1992. — 80 с.
194. *Розин В.М.* Типы и дискурсы научного мышления. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. — 248 с.
195. *Ростовский Димитрий*, свяtitель. Алфавит духовный. — М.: Паломник, 1991. — 280 с.
196. *Рубин Р., Гоулд С.Э.* Бизнес в стиле дзен. — Изд. 2-е. — М.: Добрая книга, 2003. — 208 с.
197. *Рюттингер Р.* Культура предпринимательства: пер. с нем. — М.: ЭКОМ, 1992. — 240 с.
198. *Салмон Р.* Будущее менеджмента. — СПб.: Питер, 2004. — 298 с.
199. *Свами Рама.* Жизнь среди гималайских йогов. Духовные опыты. — М., 1995. — 319 с.
200. *Свенцицкий А.Л.* Социальная психология управления. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1986. — 176 с.
201. *Светлов Г.Е.* Путь богов: (синто в истории Японии). — М.: Мысль, 1985. — 240 с.
202. *Семенов В.Е.* По труду и честь / Психология в управлении. — Л.: Лениздат, 1983. — 192 с.
203. *Сенека Л.-А.* Нравственные письма к Луцилию; Трагедии. — М.: Художественная литература, 1986. — 543 с.

204. *Сент-Экзюпери А. де*. Сочинения: В 2 т. (Военный летчик). — М.: Согласие, 1994. Т. 1. — 554 с.
205. *Сент-Экзюпери А. де*. Сочинения: В 2-х т. Цитадель. — М.: Согласие, 1994. Т. 2. — 558 с.
206. *Серван-Шрейбер Ж.-Л.* Ремесло предпринимателя // П. Серван-Шрейбер. Десять портретов предпринимателей: пер с фр. — М.: Междунар. отношения, 1993. — 248 с.
207. *Серенкова В. Ф.* Типологические особенности планирования личностного времени / Гуманистические проблемы психологической теории. — М.: Наука, 1995. — 214 с.
208. *Сивольд П.* Мудрость монахов: целительство. — Ростов н/Д.: Феникс, 2005. — 192 с.
209. *Симонов П. В., Еришов П. М., Вяземский Ю. П.* Происхождение духовности. — М.: Наука, 1989. — 352 с.
210. *Ситников А. П.* Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психотехнологии. — М.: Технологические школа бизнеса, 1996. — 428 с.
211. *Скеллон Н.* Бизнес СОМВАТ. — М.: Эксмо, 2004. — 352 с.
212. *Слейтер Р.* Стань лучшим или проиграешь! 31 секрет лидера от Джека Уэлча, легендарного управляющего «Дженерал Электрик». — М.: ЛОРИ, 2000. — 149 с.
213. *Словарь античности*: пер. с нем. — М.: Прогресс, 1989. — 704 с.
214. *Словарь иностранных слов* / Под ред. И. В. Лехина и проф. Ф. Н. Петрова. — Изд. 3-е, перераб. и допол. — М.: Государственное изд-во иностранных и национальных словарей, 1949. — 805 с.
215. *Словарь практического психолога* / Сост. С. Ю. Головин. — Минск: Харвест, 1997. — 800 с.
216. *Современный словарь иностранных слов*: Ок. 20 000 слов. — СПб.: Дуэт, 1994. — 752 с.
217. *Современный философский словарь*. — Москва; Бишкек; Екатеринбург, 1996. — 608 с.
218. *Степанов Д.* Использование принципов классической китайской стратегии в современном бизнесе. — СПб.: Крылов, 2002. — 192 с.
219. *Стефаненко Т. Г.* Этнопсихология. — М.: Институт психологии РАН; Академический Проект, 1999. — 320 с.
220. *Стратегия управления по Клаузевицу*: пер. с англ. / Тиа фон Гикзи, Болко фон Отингер, Кристофер Бассфорд (ред.). — М.: Альпина Паблишер, 2002. — 218 с.
221. *Страхов В. И.* Психология внимания. Монография. — Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2003. — 256 с.
222. *Судзуки Д. Т.* Наука Дзен — Ум Дзен. — Киев: Преса України, 1992. — 176 с.
223. *Судзуки Д. Т.* Лекции по Дзен-буддизму. — М.: Ассоциация молодых ученых, 1992. — 112 с.
224. *Судзуки Д. Т.* Мистицизм: христианский и буддийский: пер. с англ. — Киев: София Ltd., 1996. — 288 с.

225. *Сунь-цзы*. Искусство Войны: Антология. В 2 кн. Кн. 1: Древний мир. — СПб.: Амфора, 2000. — 397 с.
226. *Сунь-цзы, Галиарди Г.* Искусство войны и искусство маркетинга. — СПб.: Нева, 2003. — 160 с.
227. *Сунь-цзы, Галиарди Г.* Искусство войны и искусство продаж. — СПб.: Нева, 2002. — 160 с.
228. *Сунь-цзы, Галиарди Г.* Искусство войны и искусство управления. — СПб.: Нева, 2002. — 160 с.
229. *Схиизгумен Савва*. Бисер духовный. — М.: Трифонов. Печенегский монастырь; Ковчег, 2005. — 928 с.
230. *Сзмьюэлз Э., Шортер Б., Плот Ф.* Критический словарь аналитической психологии К. Юнга. — М.: ЭСИ, 1994. — 184 с.
231. *Тевене М.* Культура предприятия: пер. с фр. — СПб.: Нева, 2003. — 128 с.
232. *Теллис Дж. Дж., Голдер П. Н.* Воля и видение. — СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005. — 346 с.
233. *Тёрнбулл С.* Самураи. Военная история. — СПб.: Евразия, 1999. — 432 с.
234. *Тичи Н., Деванна М. А.* Лидеры реорганизации: (Из опыта американских корпораций). — М.: Экономика, 1990. — 204 с.
235. *Толочек В. А.* Организационная психология: управление персоналом ЧОП и СБ. — М.: Баярд, 2002. — 112 с.
236. *Толстых А. В.* Возрасты жизни. — М.: Мол. гвардия, 1988. — 223 с.
237. *Трамп Д.* Путь наверх. — Минск: Попурри, 2005. — 304 с.
238. *Трейси Б., Шеелен Ф. М.* Личность лидера: пер. с англ. — Мн.: Попурри, 2002. — 288 с.
239. *Тугушев Р. Х.* Системная персонология: качественный и количественный анализ. — Саратов: Изд-во Гос. УНЦ «Колледж», 1998. — 272 с.
240. *Угринович Д. М.* Психология религии. — М.: Политиздат, 1986. — 352 с.
241. *Уильямс Д. Л.* Пересекая границу... Психологическое изображение пути знания Карлоса Кастанеды. — Воронеж: МОДЭК, 1994. — 192 с.
242. *Уорд Л.* Психические факторы цивилизации. — СПб.: Питер, 2002. — 352 с.
243. *Уотермен Р.* Фактор обновления: пер. с англ. — М.: Прогресс, 1988. — 368 с.
244. *Уотсон-мл. Т. Дж.* Религия бизнеса: пер. с англ. — СПб.: Питер, 2004. — 128 с.
245. *Уоттс А. Б.* Дзен-буддизм — что это такое. История и практика. — М.: Исток, 1993. — 82 с.
246. *Управленческое консультирование*: В 2-х т. Т. 1.: пер. с англ. — М.: Интерэксперт, 1992. — 319 с.
247. *Уроки Дзен*. Искусство управления: пер. с англ. — СПб.: Евразия, 2000. — 352 с.

248. *Успенский П. Д.* Психология возможной эволюции человека / Заблуждающийся разум?: Многообразие вненаучного знания / Отв. ред. и сост. И. Т. Касавин. — М.: Политиздат, 1990. — 464 с.
249. *У-цзин.* Семь военных канонов Древнего Китая: пер. с англ. — СПб.: Евразия, 2001. — 448 с.
250. *Фейдимен Дж., Фрейгер Р.* Личность и личностный рост: Восточные теории личности. — М., 1994. — 128 с.
251. *Философский энциклопедический словарь.* — М.: Сов. энциклопедия, 1983. — 840 с.
252. *Флоренская Т. А.* Диалогическое общение как путь духовного преобразования личности / Гуманистические проблемы психологической теории. — М.: Наука, 1995. — 214 с.
253. *Флоренский П. А.* Столп и утверждение истины. Т. 1 (1). — М.: Правда, 1990. — 490 с.
254. *Фостер Р.* Обновление производства: атакующие выигрывают : пер. с англ. — М.: Прогресс, 1987. — 272 с.
255. *Фрайлингер К.* Сила видения. — М., 1997. — 190 с.
256. *Фрейд З.* Массовая психология и анализ человеческого «Я» / «Я» и «Оно». Труды разных лет. Книга I. — Тбилиси: Мерани, 1991. — 399 с.
257. *Фромм Э.* Анатомия человеческой деструктивности. — М.: Республика, 1994. — 447 с.
258. *Фуко М.* Герменевтика субъекта / Социологос: пер. с англ., нем., франц. — М.: Прогресс, 1991. — 480 с.
259. *Фуко М.* История сексуальности — III: Забота о себе. — Киев: Дух и литера; Грунт; М.: Рефл-бук, 1998. — 288 с.
260. *Хажински А.* Гуру менеджмента. — СПб.: Питер, 2002. — 480 с.
261. *Хазрат Инайят Хан.* Мистицизм звука. Сборник. — М.: Сфера, 1997. — 336 с.
262. *Хейзинга Й.* Осень Средневековья. Исследование форм жизненного уклада и форм мышления в XIV и XV веках во Франции и Нидерландах. — М.: Наука, 1988. — 540 с.
263. *Хейзинга Й.* Homo Ludens. В тени завтрашнего дня: пер. с англ. — М.: Прогресс; Прогресс-Академия, 1992. — 464 с.
264. *Хироаки Сато.* Самураи: история и легенды. — СПб.: Евразия, 1999. — 416 с.
265. *Хоружий С. С.* Опыты из русской духовной традиции. — М.: Парад, 2005. — 448 с.
266. *Хоскинг А.* Курс предпринимательства: Практическое пособие: пер. с англ. — М.: Междунар. отношения, 1993. — 352 с.
267. *Хофстеде Г.* Организационная культура / / Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб.: Питер, 2002. — 1200 с.
268. *Хэнди Ч.* По ту сторону уверенности. — СПб.: Питер, 2002. — 224 с.
269. *Цветник Духовный.* Репринтное воспроизведение издания 1909 года. — М.: Светлячок, 1992. — 494 с.

270. *Цветов В.* 15-й камень сада Рёандзи. — М.: Политиздат, 1986. — 301 с.
271. *Цветы* китайской мудрости. — Орел: Книга, 1992. — 112 с.
272. *Человек и бизнес.* Путь совершенства / Сост. А.И. Аппенянский. — М.: Барс, 1995. — 228 с.
273. *Честерфилд.* Письма к сыну. — Л.: Наука, 1971. — 352 с.
274. *Чжуан-цзы:* Даосские каноны. /Пер., вступит. ст., комментарии В.В. Малявина. — М.: Астрель; АСТ, 2002. — 432 с.
275. *Шакти Гавэйн.* Созидающая визуализация: пер. с англ. — М.: Единство, 1994. — 176 с.
276. *Шалаграма Даса /*Неополитанский С.М. / Мантра-йога и медитация. — Л., 1990. — 56 с.
277. *Шак И.* Суфии. — Харьков: Прогресс, 1993. — 143 с.
278. *Швальбе Б., Швальбе Х.* Личность, карьера, успех. — М.: Прогресс; Прогресс — Интер, 1993. — 240 с.
279. *Шейн Э.Х.* Организационная культура и лидерство. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.
280. *Шиндлер Дж. А.* Как прожить 365 дней в году // Лакейн А. Как стать хозяином своей судьбы. — М.: Вече; Персей; АСТ, 1995. — 439 с.
281. *Шкуратов В.А.* Историческая психология. — Ростов н/Д.: Город N, 1994. — 288 с.
282. *Шминке Д.* 47 принципов древних сумураев, или кодекс руководителя: пер. с англ. — М., 2003. — 160 с.
283. *Шэн-янь.* Поэзия просветления. Поэмы древних чаньских мастеров: пер. с англ. СПб.: Дхарма центр, 2000. — 368 с.
284. *Эдвинссон Л.* Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанная на знаниях. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 248 с.
285. *Элиаде М.* Священное и мирское: пер. с фр. — М.: Изд-во МГУ, 1994. — 144 с.
286. *Элиаде М.* Аспекты мифа: пер. с фр. — М.: Инвест-ППП, 1996. — 240 с.
287. *Эльконин Б.Ф.* Введение в психологию развития. — М.: Тривола, 1994. — 168 с.
288. *Энкельманн Н.Б.* Преуспевать с радостью / Н. Энкельманн. Молитвенник для шефа: пер. с нем. / М. Биркенбиль. — М.: Интерэксперт; Экономика, 1993. — 395 с.
289. *Энкельманн Н.Б.* Власть мотивации. Харизма, личность, успех: пер. с нем. — М.: Интерэксперт, 2001. — 272 с.
290. *Энкельманн Н.Б.* Харизма. Личностные качества как средство достижения успеха в профессиональной и личной жизни: пер. с нем. — М.: Интерэксперт, 2000. — 272 с.
291. *Эпиктет.* В чем наше благо? / Древнеримская философия от Эпиктета до Марка Аврелия: Сочинения: пер. с лат. и древнегреч. — Харьков: Фолио; М.: АСТ, 1999. — 832 с.
292. *Эпикур.* Письма и фрагменты / Древнегреческая философия от Платона до Аристотеля: Сочинения: пер. с древнегреч. — Харьков: Фолио; М.: АСТ, 1999. — 832 с.

293. *Эти невероятные японцы* (К. Норткоут Паркинсон, М.К. Растомджи, С.А. Сапре) // Вахрушев В. Принципы японского управления. — М.: Библиотека Технологической школы Бизнеса, 1992. — 208 с.
294. *Юрьев А.И.* Материалы к концепции стратегической психологии (в самом кратком изложении) / Политика: от легенды к повседневной жизни. Сб. статей. — СПб: Знаменитые универсанты, 2003. — 164 с.
295. *Ягер Дж.* Творческое управление временем в новом веке: пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2003. — 208 с.
296. *Янгутов Л.Е.* Психологические аспекты учения о «спасении» в китайском буддизме / Психологические аспекты буддизма. — Изд. 2-е. — Новосибирск: Наука, Сиб. отд-е, 1991. — 182 с.
297. *Яроцкий А.И.* Идеализм как физиологический фактор. — Юрьев, 1908. — 302 с.
298. *Ярская В.Н.* Время в эволюции культуры: Философские очерки. — Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 1989. — 152 с.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение. «Социально-психологическая модель организационной культуры: в поисках кода»	4
Глава 1	
Социопсихологический порядок: общие представления	10
1.1. Структурирование социопсихологического порядка: исходные модели	10
1.2. Контекстуальный план обсуждения строения и функционирования социопсихологического порядка: стили, модели и роли в управленческом взаимодействии	14
1.3. Контекстуальный план обсуждения строения и функционирования социопсихологического порядка: корпоративность и коллективность как модусы организационной культуры	19
1.4. Контекстуальный план обсуждения строения и функционирования психологического порядка: «акме-концепция» как элемент организационной культуры	36
1.5. Контекстуальный план обсуждения строения и функционирования социопсихологического порядка: этапы развития организационной культуры (эмпирическая модель)	39
Выводы	42
Резюме	45
Глава 2	
Ордерная концепция организационной культуры	46
2.1. Ордерная методология исследования организационной культуры: основные подходы, принципы и модели (краткий ретроспективный обзор)	46
2.2. Принцип «неорархаики»: введение к ордерной модели базовых функциональных видов человеческой деятельности	47
2.3. Базовые функциональные виды деятельности, типы социальной практики и организации, типы личности лидера	52

2.4. Базовые модели управленческого взаимодействия и системы этических смыслов	60
2.5. Базовые типы организационной культуры и базовые типы управленческих команд	73
2.6. Ордерная модель организационной культуры	79
Выводы	101
Резюме	106
Глава 3	
«Внутренний» ордер и концепция сотеринга	108
3.1. Сотеринг: общее описание	108
3.2. Концепция «заботы о себе» М. Фуко	110
3.3. Самопознание как форма заботы о себе и понятие обращения	116
3.4. Самоспасение как форма заботы о себе и проблема духовности	118
3.5. Смысловое пространство концепции «заботы о себе» и сущность духовного лидерства	123
Выводы	144
Резюме	150
Глава 4	
Технология сотеринга (теоретические модели и алгоритмы)	151
4.1. Модель «сотериологического круга»	151
4.2. Блоки «Внимание», «Воля», «Вера»	153
4.3. Блоки «Видение» и «Время»	204
4.4. Блок «Власть»	230
Выводы	263
Резюме	266
Глава 5	
Интегративные ордерные модели	267
5.1. Интегративная модель связи «внешнего» порядка и «внутреннего» порядка социопсихологического (оржкультурного) ордера	267
5.2. Интегративные модели, построенные на базе субордеров организационной культуры	269
5.3. Интегративные модели, построенные на базе ордерных типов личности лидера	270

5.4. Интегративные модели, представляющие уровни убеждений и смысловых систем личности лидера	274
5.5. Сводная схема ордерных моделей	277
Выводы	277
Резюме	279
Общее содержание	279
Список литературы	281

Научное издание

Аксеновская Людмила Николаевна

**ОРДЕРНАЯ МОДЕЛЬ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

Компьютерная верстка
О. Ситникова

Корректор
М. Яковлева

ООО «Академический Проект»
Изд. лиц. № 04050 от 20.02.01.
111399, Москва, ул. Мартеновская, 3.
Санитарно-эпидемиологическое заключение
Департамента государственного
эпидемиологического надзора
№ 77.99.02.953.Д.000321.01.06 от 23.01.06 г.

ООО «Трикта»
111399, Москва, ул. Мартеновская, 3.

*По вопросам приобретения книги просим обращаться
в ООО «Трикта»:*

**111399, Москва, ул. Мартеновская, 3.
Тел.: (495) 305 3702; 305 6092; факс: 305 6088
E-mail: info@aproject.ru
www.aproject.ru**

Подписано в печать с готовых диапозитивов 16.12.06
Формат 84x108/32. Гарнитура Quant Antiqua C. Бумага офсетная
Печать офсетная. Усл. печ. л. 15,96. Тираж 1000 экз.
Заказ № 6130.

Отпечатано в полном соответствии с качеством
предоставленных диапозитивов в ОАО «Дом печати — ВЯТКА»
610033, г. Киров, ул. Московская, 122

В монографии излагается авторская социально-психологическая модель организационной культуры, построенная на базе ордерного подхода.

В качестве моделиобразующего параметра организационной культуры автор использует управленческое взаимодействие, которое порождает различные типы организационных культур. Впервые дается концептуальное обоснование практики сотеринга как разновидности менеджерской терапии и существенной составной части ордерной концепции организационной культуры.

Предназначается для психологов, преподавателей, аспирантов и студентов высших учебных заведений, консультантов по управлению и менеджеров.

Издание рассчитано на достаточно широкий круг читателей: исследователей, учащихся и всех тех, кто интересуется рассматриваемой проблематикой.

**ОРДЕРНАЯ МОДЕЛЬ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

Л.Н. АКСЕНОВСКАЯ

ISBN 978-5-902358-80-9



9 785902 358809

