В.А. ПОЛЯКОВ
КАК СТАТЬ ЛИДЕРОМ
коллективная стратегия

СОДЕРЖАНИЕ

Глава 1. Предназначение человека – стать лидером 3
Формула предназначения лидера 4
Природа лидера, руководителя, вождя и диктатора 6
Отличия лидерства от диктата 7
Формула лидерства 12
Пример деятельности лидера по организации предприятия 24
Основные ошибки лидера в организации своей деятельности 29
Формула предназначения быть лидером 30
Шаг 1,2.природа дуализма лидерства как основы построения команды 30
Шаг 3.12 качеств развития лидера: характеристики 12-ти психотипов 35
Шаг 4. Возрастные особенности поэтапного развития лидера 44
Шаг 5. Сценарий человека в схеме родственных отношений 49
Шаг 6. Матричная схема потенциалов лидера 54
Шаг 7. Ценности жизни и мечты 67
Шаг 8. Включенность в поток жизни человечества 77
Глава 2. Моделирование коллективной стратегии 79
3 уровня и 5 типов форм единения в жизни человека 79
Концепция коллективной стратегии 79
Ступени включения человека в коллективную стратегию 85
Психологическая характеристика малых групп 90
Команда как ступень роста группового профессионализма 91
Иерархичность межколлективных взаимосвязей 96
Тренинги лидерства 98

НАБОР НА ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ В МАЭД

1. Астросистемология: диагностика и прогнозирование - **Universology.ru**
2. Социосистемология: теория и практика преодоления зависимостей и социальных пороков - **AstroSystemology.narod.ru**
3. Универсальное управление - **psychosystemology.info/do-astrosystem/**
4. Система непрерывного образования. Формирование нестандартного мышления. Как стать лидером - **lina777-72@mail.ru**
5. Психосистемное консультирование: теория и практика; мужчина и женщина: Искусство взаимоотношений - **Universology.ru**
6. Баланс 4-х Стихий". Причинно-системное оздоровление - **Pedsystemology.info**
7. Моделирование пространства жизни. Магия природы и знаки судьбы - **Psychosystemology.info**

Psychosystemology.info/do-uniray7/

Biobalance.su

© ПОЛЯКОВ ВИТАЛИЙ АНДРЕЕВИЧ, май, 2009

НАЦИОНАЛЬНЫЕ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ МАЭД

Москва - (107495) 305-41-05,(107499) 140-57-69
С-Петербург - (10781370) 90-810
Киев - (1038044)558-50-76, 118-70-85
Минск - (1037517) 331-32-70,(37529)603-52-26
Одесса - (10380482) 712-91-67, 798-37-03
Саранск -(1078342)47-40-78,(1078342)24-49-58,23-21-98
Новосибирск - (1073832) 22-75-18, 70-03-96, 65-00-50
Красноярск - (1073912) 509-542, 444-211, 504-271
Тамбов - (0752) 47-05-22
Екатеринбург - (3432) 233-22-43,347-64-58,251-23-14
Челябинск - (107351) 792-99-15, (+7912) 476-76-30сот.
Саяногорск - (39042) 2-66-19, 6-24-24, 7-64-98
Чернигов - (04622) 2-70-54, 5-49-75
Гурьевск - (38264) 6-50-16, 2-50-15, 5-68-82
Барнаул - (83852) 36-10-92
Воронеж - (0732) 36-58-57, 74-33-22
Казань - (107843) 554-91-38, 525-28-00
Енисейск - (39115) 2-32-20
Ангарск - (3951) 56-32-91
Минусинск - (39132) 2-60-10
Днепропетровск-(1038)(056)778-36-90,(067)727-47-96
Донецк - (062)3377622,(097)222-18-25,(066)6252412
Polsha, Lodz - 503165117
Павлодар - (7182) 45-62-93, 47-24-84, 55-30-08
Уфа - (347) 244-97-39, 235-12-14, 250-47-06
Оренбург - (1073532) 31-78-91,71-02-73,57-67-55
Миасс - (35135) 3-77-31, 3-61-35, 3-94-80
Ижевск - (3412) 37-77-96, 30-14-99, 501-349
Чайковский - (34241) 43-28-8, 2-36-53
Магнитогорск - (3511) 20-11-83, 41-45-91
Луганск - (10380642) 65-63-93, 52-28-9
Зерноград - (86359) 3-33-31
Орша - (02161) 26-24-34
Кировоград - (10380522) 24-05-03, (050)569-13-41
Белово - (38452) 4-47-00, 4-35-74
Иркутск - (3953) 34-62-19,25-17-43, 54-21-46
Норильск - (3919) 39-57-73
Омск - (1073812) 69-55-63
Тюмень - (3452) 73-64-87, 21-11-13
Брянск - (0832) 26-06-93, 66-13-35
Новокузнецк - (3843) 32-12-36, 76-49-29
Чита - (30222) 25-28-78, 25-93-70
Пермь - (342) 262-20-44, 2331078, 234-56-52
Тула - (0872) 48-01-89, 48-16-07
Запорожье - (10380612) 32-97-17, 34-49-68
Вологда - (8172) 71-98-29, 53-29-87
Павловск - (47362) 2-39-23, 2-23-78
Братск - (39523) 36-59-23
Воткинск - (34135) 3-14-95
Тверь - (4822) 32-59-19. И мн. др.

Глава 1. ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА – СТАТЬ ЛИДЕРОМ

Как стать лидером – столь распространенный вопрос, что, наверное, легче сказать, кто этот вопрос не задавал себе, чем опросить всех, кто столь заинтересован стать лидером своей жизни. Однако разве можно полноценно управлять чем-либо, если не знаешь, чем управляешь, куда направляешься и зачем? А разве жизнью проще управлять? А значит потенциальному лидеру нужно начать с раскрытия сути своего предназначения, а затем уже и откроется путь наименьшего сопротивления в этом становлении.

Как же определить твое Предназначение? – Чтобы не двигаться по замкнутому кругу – самое важное – жить в согласии с законами природы, так сказать, «по Образу и Подобию Господа Бога». При этом Бог, согласно Моисею, – это Закон природы; Бог, по Христу – это Любовь; Бог в современном мире – это Творец. А значит и человеку нужно жить согласно Законам природы, по принципам Любви и жертвенности, становясь сотворцом другому человеку.

Быть лидером – значит уметь в своей жизни создавать 3 ступени своего проявления: **идея команда реализация.**

В настоящее время лидером становится тот, кто строит деятельность по универсальной **схеме успеха:** идея команда реализация. Это связано с тем, что основным ресурсом эффективного хозяйствования является корпус специалистов. Резко возрастает роль личностей, осуществляющих процесс управления. От их квалификации, способности генерировать новационные идеи, умения взаимодействовать между собой и достигать социально значимого и финансового результата зависят судьбы людей и перспективы развития фирм, учреждений, отраслей, регионов и государств в целом.

Наиболее востребованным личным качеством, наряду с профессионализмом и способностью прогрессивно мыслить, является умение создавать условия для воплощения идей в команде и доведения их до реализации в виде конкретной продукции, работ, услуг, необходимых обществу. Ключевым фактором эффективности действия команды является способность каждого ее члена «работать на результат». Однако на практике психологический акцент нередко смещается с результатов деятельности на межличностную конкуренцию, что часто приводит к скрытой и явной конфронтации. А это, в свою очередь, формирует напряжение внутри коллектива, разрушительно воздействует на личность и в итоге ведет к деловому и экономическому спаду.

Таким образом, чтобы преодолеть трудности внутриколлективных отношений, нужно установить индивидуальные особенности каждого члена коллектива, что очень просто устанавливается на основе раскрытия предназначения каждого и коллектива в целом. Раскрытие же предназначения происходит по 3-м ступеням творческого роста.

Человеку предназначено пройти **3 уровня становления лидерства**: профессионал, организатор, творец.

1. **Профессионал**: **Стать индивидуальностью**, т.е. всесторонне развитой личностью, обладающей полнотой включенности в окружающий мир (в 7-ми сферах пространства жизни);

2 **Организатор**. **Найти** близких по духу людей и глубже включиться в **коллек-**

тивы: родственный, трудовой, единомышленников, друзей;

3. **Творец**. **Создать** для реализации **своей идеи коллективы:** семейный, трудовой, единомышленников, друзей, объединенных общими ценностями и эволюционными перспективами.

Лидерство – это способность управлять потоком жизни, судьбой.

Становление лидерства на 3-х уровнях – это ступени преодоления односторонности в развитии человека. Именно степень односторонности в развитии и характеризует способность включать в свою жизнь новые сферы освоения мира. Алгоритм формирования лидерства строится из универсалий развития жизни. Рассмотрим какие элементы должны быть в основе становления жизни лидера.

ФОРМУЛА ПРЕДНАЗНАЧЕНИЯ БЫТЬ ЛИДЕРОМ:

Предназначение = 1-Человек + 2- Янь/Инь + 3- Знак Зодиака + 4- Возрастная целеориентированность + 5- Семейный сценарий + 6- Потенциал человека + 7- Путь к Мечте человека + 8- Перспективы включенности и гармонизации потока жизни.

Тот, кто проходит все 3 ступени становится способным управлять своей Судьбой. И для того, кто стремится управлять своей судьбой, находясь в постоянном включении в поток жизни, т.е. «не выпуская вожжей из рук» нужно знать, что есть формула судьбы, как схема русла потока жизни, по которому настоящий лидер уверенно ведет свой корабль судьбы.

ФОРМУЛА ЛИДЕРСТВА:

Лидер = 1-Организация пространства (модель1) + 2-Цикл развития (модель2) + 3-Потенциалы состояний (модель 3) + 4-Согласованность развития (модель4) + 5-Иерархичность + 6-Целеориентированность.

Для того чтобы стать профессионалом, необходимо воплотить первые 5 элементов формулы. Для того чтобы стать настоящим лидером–организатором, необходимо воплотить всю формулу. Но для того чтобы стать лидером–творцом, необходимо реализовать свое предназначение.

ФОРМУЛА СУДЬБЫ ЛИДЕРА:

Судьба лидера = Предназначение + Цель + Мечты + Идеалы + Образ Будущего

Как лидеру управлять судьбой:

В алгоритме действия законов природы есть универсальная последовательность действий, в которой возникает возможность управлять судьбой. Чтобы управлять Судьбой нужно уметь делать Шаги по раскрытию своего Предназначения. Рассмотрим эти шаги вначале концептуально, а затем подробнее:

Образ Будущего – **Идеалы** (человечества) – **Мечты** (человека) – **Идеи** (в обществе) – **Программы** – **Идеология** (коллектива) – **Предназначение** – **Мировоззрение** (сотрудника, сотворца).

И поскольку Предназначение человека лежит в основе всех начинаний и как мечты, и как вдохновение, и как ценности, и как мотивация, то формирование лидерства начинается именно с определения Предназначения. Т.е. с определения во имя чего вообще человеку нужно быть лидером, и что это означает быть лидером.

ФОРМУЛА ПРЕДНАЗНАЧЕНИЯ ЛИДЕРА

1-й элемент(шаг) в формуле своего предназначения: **Человек** – как **проводник** и **творец**:

1) **Как проводник** – человек обеспечивает связь между мирами причин, будущим (3-мя высшими царствами природы) и мирами следствия (3-мя меньшими царствами природы), проводя импульс творения «сверху вниз» и накопленный опыт развития «снизу вверх». Человек развивает чувствительность к истинным потокам жизни. А значит, он из-за недостатка опыта различения будет сбиваться с пути, теряться в поиске истины, попадая в путы тех, кто будет наживаться на трудностях человека, на неразвитости его эмоционально-чувственного мира, тех, кто будет подменять высшие чувства гармонии, красоты, радости, любви утехами наслаждений и мимолетных удовольствий;

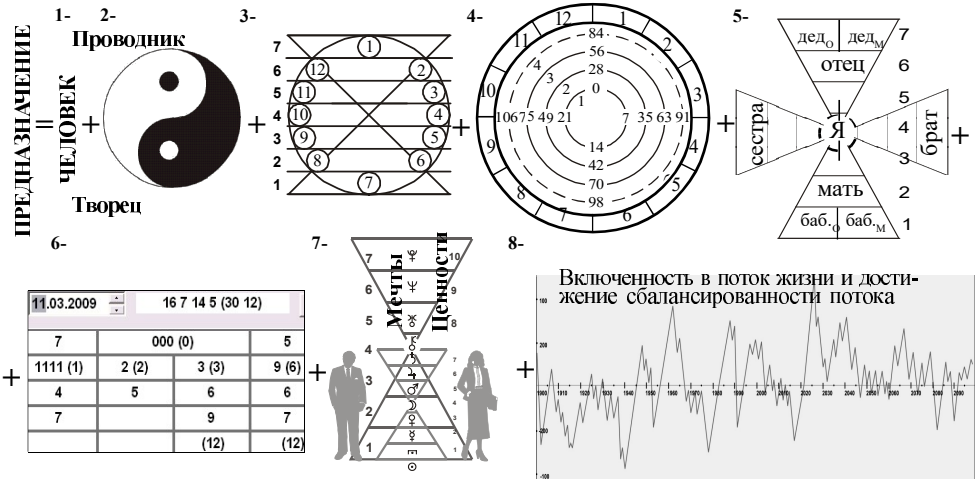
2) **Как творец** – человек при сотрудничестве с окружающим его миром будет творить новые формы жизни по плану творения Логоса на Земле, т.е. по законам природы. Однако, из-за незнания алгоритма действия законов природы, т.е. истинных ценностей, человек длительное время будет заниматься не творением, а своеволием, живя вопреки Богу, в личностных интересах избирая темную сторону жизни, сея хаос и разрушения.

И, таким образом, человек надолго утеряет состояние счастья, станет болезненным и смертным, угнетаемым многими страхами, а истинная красота отношений и радость сотворчества будут длительно недоступны ему.

2-й. **Ян-Инь** – роли мужчин и женщин в сотворчестве мира, во взаимообогащении друг друга и возникающие зависимости от неумения найти гармонию между активностью личности и чуткостью к отношениям.

3-й. **Психотип** – одно из 12-ти качеств развития, способность открыть суть данного качества психотипа посредством выражения его через остальные 11 качеств. Зависимость возникает как отсутствие опыта различения сути проявления разных психотипов и влияния их на судьбу человека (х-ка 12-ти этапов).

4-й. **Возрастные особенности** проявления предназначения. Зависимость возникает от незнания, в каком жизненном периоде, какие цели стоят перед человеком и какие он должен выполнять адекватные действия по воплощению своего возрастного предназначения (при этом повторяя цели и действия предшествующих периодов жизни).



5-й. **Родственный сценарий развития** – совершенствование «родового древа» посредством вбирания всех накоплений родителей и родственников, их достоинств и недостатков с последующим обретением нового опыта, дающего стимул для дальнейшего развития рода. Зависимость возникает, когда человек не способен на основе достигнутого опыта его семьи, построить новую жизнь, что приводит к повторению прежних ошибок в течение всей жизни, порождаю чувство фатализма и обреченности.

6-й. **Матричная схема** потенциалов человека. Зависимость возникает, когда человек не знает своих потенциалов, оставаясь в неведение на какие свои способности он смог бы правильно опираться при раскрытии новых граней своей жизни. В результате человек опирается лишь на свои привычные (как правило, сильные) потенциалы в жизни, не удосуживаясь исследовать свои возможности для накопления нового опыта. А для раскрытия потаенных сторон своих возможностей необходим эксперимент, поиск, риск и т.д., т.е. всё то, от недостатка чего и страдает серой обыденностью человек, уходя в наркотические дурманы виртуальной жизни, не нужных ни для человечества, ни для планеты, ни для Вселенной достижений.

7-й. **Иерархия ценностей** жизни. Зависимость возникает от незнания истинных ценностей отношений. А значит, человек не будет строить более глубокие отношения для раскрытия, прежде всего, в самом себе, новых ценностей и им соответствующих способностей, а будет без эволюционных ориентиров довольствоваться поверхностными отношениями, не вдохновляющими и не энергетизирующими жизнь.

8-й. **Включенность в поток планетной жизни**. Зависимость возникает от незнания основного результата исполнения человеком своего предназначения – сбалансированность и гармонизация всех сторон жизни на планете. Т.е., реализующий предназначение человек способен снижать конфликтность в пространстве, разрушать барьеры в отношениях, вдохновлять на счастье, стабилизировать климатические и геологические аномалии и т.д. Именно неверие становится постоянно сопутствующим результатом этой зависимости.

ПРИРОДА ЛИДЕРА, РУКОВОДИТЕЛЯ, ВОЖДЯ И ДИКТАТОРА

Согласно Универсологии, **лидер** – это такая ступень расширения сознания, которая отличает человека способностью управлять пространством жизни. На этой ступени личность использует свой прошлый опыт в виде идей и создает на их основе актуальные для развития определенных социальных групп программы, что приводит к объединению людей вокруг программных идей.

Вождь – это лидер, обладающий таким постоянством и силой идеи, посредством которых происходит объединение больших масс людей, организованных на основе взаимовыгодного коллективного сотрудничества.

Согласно словаря С.И.Ожегова и Н.Ю.Шведовой: Л***идер*** *(от англ. leader – ведущий, руководитель)*: Глава, руководитель политической партии, общественной организации и др.; лицо, пользующееся большим авторитетом, влиянием в какой-либо группе.

Согласно словаря С.И.Ожегова и Н.Ю.Шведовой*:* ***Вождь*** –

1) Общепризнанный идейный, политический руководитель масс.
2) Глава идейного течения, научного направления (устар.).
3) Военачальник, полководец (устар. высок.).

Руководитель – это личность, занимающая такое профессиональное положение посредством найма на руководящую должность, которое дает возможность управлять деятельностью других людей.

Согласно словаря С.И.Ожегова и Н.Ю.Шведовой: ***Руководитель*** – лицо, к-рое руководит кем-чем–н.

Лидер отличается от руководителя тем, что он является харизматической личностью, которая становится во главе людей благодаря своей яркой способности генерировать новые идеи и организовывать процесс совместной деятельности. А руководитель возглавляет подчиненных посредством его назначения «сверху».

Зачастую формальный руководитель становится диктатором в силу нарушения процесса естественного поэтапного (ступенчатого) расширения сознания как способности управлять пространством не силой должностного назначения, а посредством согласования действий, ярким личным примером и перспективностью идеи, отражающей идеалы людей.

Следовательно, одной из важнейших задач Универсологии является создание условий для преодоления человеком односторонности и формирования им общности мнений о себе: «снизу» как о лидере и «сверху» как об исполнительном руководителе. Тем самым Универсология стремится:

1) решить извечную проблему противоречия «низов» и «верхов»;

Рис. 1. Схема универсального управления и согласования действий.

2) согласовать потребности «снизу» и «сверху», устраняя конфликт, поскольку «если низы не желают жить по-старому, а верхи – не умеют управлять по-новому, наступает революция» в большом и в малом.

Диктатор – это руководитель, выдвинувшийся среди других посредством принципа «разделяй и властвуй», входящий в личностно-чиновничью систему подавления духа сотрудничества и игнорирующий согласование действий с нижестоящими по иерархии при кулуарных реверансах с вышестоящими.

По Б-Э: *Диктатор* – это: 1. Правитель, пользующийся неограниченной властью.

2. перен. Тот, кто ведёт себя по отношению к другим властно и нетерпимо.

Управление, основанное на согласовании интересов и примере собственной яркой индивидуальности, присуще настоящему лидеру. И наоборот, управление, строящееся на подчинении (в т.ч. работа по найму), присуще диктатору и формальному руководителю.

ОТЛИЧИЯ ЛИДЕРСТВА ОТ ДИКТАТА

Человек – это продукт системы отношений, гласила древнегреческая мудрость. Поэтому и вождь, и диктатор, как его противоположность, проявляют свою суть на 7-ми уровнях системных отношений данного человека с миром. Однако разница в том, что первый целью своей жизни избирает сотрудничество с миром и общее благо, в то время как второй строит свой, эгоцентрированный

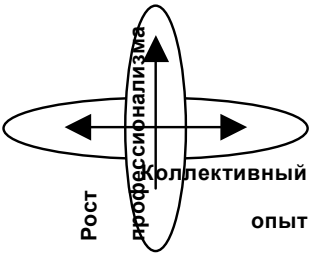
на собственных интересах мирок, подчиняя себе окружающий мир посредством манипулирования (психопрограммирования).

Сравнительный анализ характеристик проявления лидера и диктатора

№ уровня в системе отношений	Характеристики проявления организатора как -	
	лидера	диктатора
1-й: элементы пространства жизни	являет пример личной ответственности	навязывание или перекладывание ответственности
2-й: взаимосвязи членов группы	являет пример самодисциплины; равенство прав, поддерживает красоту отношений	не дисциплинирован; подчинение, эмоциональное порабощение-зависимость
3-й: результат взаимодействия членов в группе (команде)	являет пример устремленности; сотрудничество, распределение обязанностей по способностям	эгоистически нацелен на самореализацию, не способствует индивидуализации членов группы; манипулирование, «сбрасывание» обязанностей на других
4-й: адаптация, признание роли и места в системе коллективных отношений	являет пример надежности, постоянства; взаимоуважение, вдохновение, требовательность на основе эволюционных целей	пренебрежение, порождение комплексов неуверенности, неполноценности
5-й: постоянство структуры иерархии связей в группе (коллективе)	вынашивание, помощь исподволь, поощрение	поставить перед фактом; не оценить; присвоить чужой результат
6-й: иерархичность межколлективных взаимосвязей	иерарх-наставник	чиновничество; бюрократ
7-й: перспективы корпоративного развития	проводник-учитель в светлое будущее для члена группы	«идущий по трупам», проталкивающийся на теплое место
8-й: синтез и вхождение корпорации в общество	целеустремляет и вводит в новый мир отношений и реальных возможностей	заводит в тупик замкнутости на собственных интересах, погрязает в обещаниях

В то же время, известно, что хороший руководитель – это лидер, при котором группа, команда, коллектив работает в нормальных условиях самостоятельно и ответственно, освобождая руководителя для решения его главной задачи – поиска, организации и обеспечения возможности нормального функционирования и развития команды в последующие календарные периоды и в перспективе.

Результативная работа «на опережение» и инициативная нейтрализация возникающих помеховых факторов – вот основное назначение и критерий ценности любого руководителя. В противном случае он становится обычным администратором, вязнет в «текучке» ежедневных забот и обрекает на провал подготовку и реализацию стратегических целей развития команды и организации в целом.



В коллективной стратегии, как и при формировании любой системы, существуют 2 основных стиля лидерства – и Ян Инь: 1) мужской – индивидуальная активность, авторитарность, соподчиненность; 2) женский – согласование и интеграция усилий внутри коллектива, вынашивание команд.

1-й стиль (мужской) – как управляющая вертикаль: члены организации достигают профессиона-

лизма при соподчиненности по вертикали. Это позволяет организации достичь концентрации на данном направлении специализации и проводить вовне активную экспансию интересов, при этом используя создаваемые специалистами команды для поддержки интересов руководства.

2-й стиль (женский) – как согласование действий: члены организации, имея определенный уровень профессионализма, создают команды – горизонталь сотрудничества – для поддержки и развития индивидуальности человека в коллективных отношениях; при этом команды несут ответственность в коллективной иерархии за выполнение своих функциональных обязанностей. Однако такая организация может быть более долгое время относительно замкнута на внутренней организации коллективного процесса.

Таким образом, одной из задач коллективной стратегии для преодоления односторонности развития у организации, предприятия, учреждения и у человека является соединение этих 2-х стилей: 1) профессиональной соподчиненности для обеспечения ускоренной адаптивности к потребностям общества; 2) развития наставничества при формировании команд в организации и единения ярких индивидуальностей, что обеспечивает стабильность на рынке. Для соединения 2-х стилей необходимо: 1) тех, кто состоялся как хороший специалист – обучить построению командных отношений и открытости в них без профессиональных амбиций (т.е. научив создавать магнитное поле единения людей во имя постоянства и надежности их развития); 2) тех, кто умеет строить отношения в коллективе (по горизонтали) – научить профессионализму, реализуемому в коллективе и через команды.

Однако самым сложным является преодоление односторонности и первых, и вторых. Для этого каждой стороне необходимо восполнить недостающий опыт, синтезируя опыт каждой категории сотрудников.

Классические представления о лидерстве и руководстве

В литературе проблема лидерства часто рассматривается в узком смысле, как проблема руководства группой, коллективом. В то же время, выше было сказано, что лидерство есть эволюционная ступень единения человека с миром на основе возрастающей способности согласовывать действия и интересы людей.

Как только возникает объединяющая идея, востребованная нуждами времени, тотчас же появляется на свет какая-либо общность, в структуре которой немедленно проявляется лидер. По мере разрастания группы возникает иерархия лидеров, выделяются формальные руководители и неформальные лидеры. И далее встает вопрос о многоуровневом согласовании действий и интересов, тем самым возникает общественное (производственное, территориальное, социальное) самоуправление и лидер как вождь, власть которого реализуется не лично, а через совет лидеров коллективов, групп, команд (подобно круглому столу короля Артура).

В то же время, многие классические определения лидерства не точны, т.к. по сути они характеризуют в основном формального руководителя диктатора. Рассмотрим ряд широко принятых, но не корректных определений.

Лидерство (если вести речь о диктаторстве) – это процесс осуществления влияния на поведение участников группы, в основе которого лежат отношения доминирования и подчинения. Суть лидерства (здесь – формального руководства) заключается в осуществлении целенаправленного влияния на исполнителей со стороны субъекта деятельности путем ведения их за собой к установленной цели.

Для этого лидер (здесь в большинстве пунктов о руководителе диктаторе) ис-

пользует следующие каналы власти (расположены в порядке эффективности).

Власть принуждения – побуждение людей к деятельности вопреки их желанию, основано на страхе перед наказанием. Инструменты принуждения: замечания, выговоры, страхи, увольнения и т.д.

Власть влияния (здесь о руководителе) – взаимодействие лидера с влиятельными лицами приводит к тому, что подчиненные ощущают совокупную власть руководителя и влиятельного лица.

Власть компетенции – профессиональная подготовка лидера позволяет подчиненным воспринимать его суждения по многим проблемам как властный феномен.

Власть информации – регулирование лидером поступления информации к конкретным людям и управление, таким образом, их поведением.

Власть должностного положения – использование лидером (здесь о руководителе) своего должностного положения для организации общения, прежде всего, по вертикали начальник – подчиненный.

Власть авторитета – осуществление лидером властного влияния на подчиненных происходит без демонстрации его властной уполномоченности. Подчиненные без протеста, с пониманием повинуются своему лидеру.

Власть награждать (здесь о руководителе диктаторе). Человек, способный влиять на такие человеческие ценности, как продвижение по службе, материальное вознаграждение, хорошая отметка и т.д.; не столько пользуется у людей авторитетом, сколько рождает скрытое негодование из-за необходимости принимать «дары сверху» в силу своего подчиненного положения.

Итак, зачастую понятие лидерства в более узком смысле подразумевает руководство (см. табл.2). Как видно из таблицы 2, лидерство есть чисто психологическая характеристика поведения определенных членов группы, руководство же в большей степени есть социальная характеристика отношений в группе. Руководство выступает как регламентированный обществом правовой процесс.

Отличительные признаки «руководителя» и «лидера»

Существуют три основных классических подхода в понимании происхождения лидерства

1. **Теория черт** (харизматическая теория) концентрирует свое внимание на врожденных качествах лидера. По этой теории лидером может быть только такой человек, который обладает определенным набором личностных качеств, или совокупностью определенных психологических черт. Различные авторы пытались выделить эти необходимые лидеру черты, или характеристики. Предполагалось, что эти характеристики станут основанием для построения систем тестов для отбора лиц – воз-

Признаки лидерства	Признаки руководства
Лидер призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе	Регулирует официальные (должностные) отношения группы как некоторой социально-экономической организации
В настоящее время лидер чаще возникает и существует в условиях микросреды: малая группа, команда	Является элементом макросреды, связан со всей системой общественных отношений. Широкая сфера деятельности (группа включена в структуру организации и т.д.)
Возникает при поэтапном возрастании способности к согласованию и единению	Возникает целенаправленно, под контролем различных элементов социальной структуры
Явление лидерства нестабильно, зависит от постоянного совершенствования лидера	Достаточно стабильное (по сравнению с лидерством) явление, т.к. зависит от обратной лидерству способности – «не высовываться»
Решения непосредственно касаются групповой деятельности и принимаются активом группы в соответствии с целью эволюции	Процесс принятия решения опосредован множеством обстоятельств, в большинстве случаев связанных с вышестоящими структурами
Применяет минимальные санкции в управлении членами группы	Применяет широкую систему санкций

можных лидеров. Однако очень быстро выяснилось, что задача выделения таких черт практически неразрешима. В результате возникла другая теория, пытающаяся объяснить происхождение феномена лидерства.

2. **Ситуационная теория лидерства**. Не отвергая полностью предыдущую теорию, данная концепция утверждает, что лидерство – в основном продукт ситуации. В различных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые в каком-то качестве превосходят других. Если это качество оказывается необходимым в данной ситуации, то группа делает такого человека лидером. Таким образом, качества лидера оказывались относительными, из-за чего нарушалось само понятие лидерства как активного процесса влияния со стороны лидера. Активность принадлежала группе и ситуации. Компромиссным вариантом решения этой проблемы выступила так называемая системная теория лидерства.

3. **Системная теория лидерства**. Согласно этой теории лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер – как субъект управления этим процессом. Лидерство здесь рассматривается как функция группы (а, следовательно, акцент ставится на целях и задачах совместной деятельности), при этом учитывается и структура личности лидера (его способность влиять на людей для организации совместной деятельности).

Типология стилей лидерства

Впервые знания о стилях лидерства были систематизированы К.Левиным. Наблюдая за деятельностью рабочих групп, он пришел к выводу о существовании трех возможных стилей: **авторитарный**, **демократический** и **либеральный** (стиль невмешательства).

1. **Автократ** единолично принимал все решения, навязывая другим методы работы.

2. **Демократ** вовлекал всю группу (или ее актив) в процесс принятия решения, побуждал индивидов самим определять методы работы, разъяснял цели задания.

3. **Либерал** давал своим подопечным полную свободу действий, сам стоял в стороне и лишь наблюдал за происходящим, советы давал только в тех случаях, когда к нему обращались. Практика жизни в дальнейшем показала, что лидерские стили автократа и либерала в известных условиях весьма эффективны. Впоследствии исследование лидерства выявило множество переменных, определяющих успех групповой деятельности и поведение лидеров.

В мировой социальной психологии большое признание получила разработка, называемая ***«решеткой» лидерства***. Основная идея её в том, что лидеры действуют по двум направлениям, которые обозначаются как «внимание к производству» и «внимание к людям». Действуя с разной степенью устремленности по данным параллелям, лидер может находиться в любом квадрате сетки, следовательно, использовать стиль, присущий этому квадрату. Данная «решетка» в кодированном виде представляет 5 базовых типов лидерского поведения (см. рис.8).

Указанные типы выступают основой для раскодировки всех квадратов «решетки». Кроме базовых типов учитывается семантика диагональных значений (при этом главным выступает интуиция исследователя).

Типология стилей лидерства К.Левина, как и «решетка» лидерства, не вышла за рамки «харизматических теорий». «Решетка» лидерства в полной мере иллюстрирует противоречия теории черт.

9:1 – Диктатор (авторитарный, директивный; побуждение к четкому выполнению приказов).

1:9 – Демократ (управление по методу загородного клуба).

1:1 – Пессимист (либеральный, невмешивающийся; обедненное управление).

9:9 – Организатор (групповое управление).

5:5 – Манипулятор (манипулирование посредством компромиссов).

Неопределенность толкования типов

Рис. 2. «Решетка» лидерства.

Рис.3. Ситуативная модель типов стилей лидерства.

лидерства, неформализованность модели в некоторой степени устраняется в методиках ситуационного лидерства.

Ситуативная модель. Данная модель также строится на 2-х типах поведения: «направленность на задачу» и «направленность на отношения». Эти типы поведения считаются независимыми друг от друга. Для выбора лучшей комбинации поведения, лидеру нужно учесть готовность подчиненных. Готовность складывается из 2-х факторов: умений и мотивации. Все поле лидерства разбито на 4 квадрата, которые определяют **4 стиля лидерства**: указующий, разъясняющий, стиль участия, стиль делегирования.

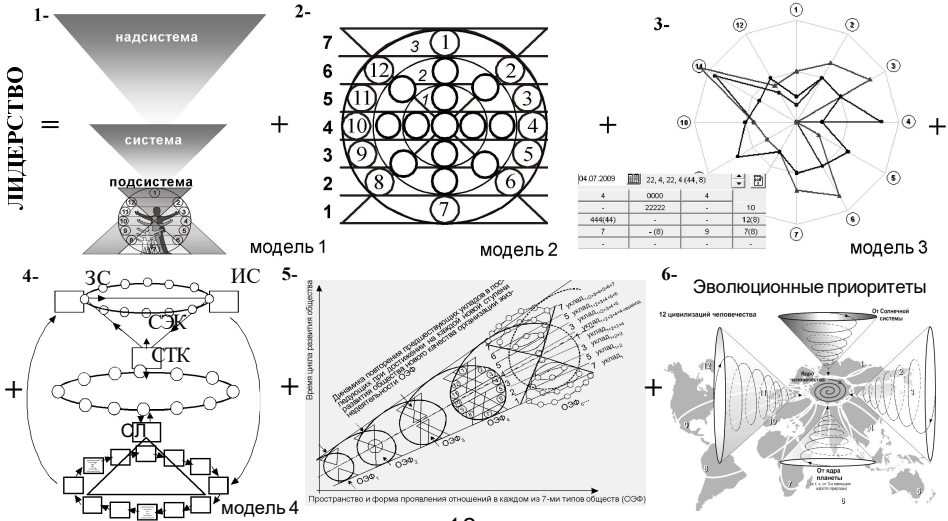
Как видно из рисунка 3, указующий стиль применяется при отсутствии у подчиненных проф.навыков и необходимого опыта работы, а также при отсутствии мотивации к деятельности. В этом случае указания руководителя касаются в основном технической стороны поведения подчиненных, он, как правило, практикует метод принуждения. С учетом степени готовности подчиненных выбираются и остальные 3 стиля.

ФОРМУЛА ЛИДЕРСТВА

Профессионализм лидера основан на способности человека организовать пространство жизнедеятельности и поддерживать его согласованное развитие с окружающим миром. Пространство жизни и деятельности – это система отношений, имеющая структуру и время формирования.

1.Моделирование структуры пространства систем жизнедеятельности

Строение пространства – это причинно-следственные отношения, которые формируются в окружающем мире между полюсами интересов. При этом возникает тройственность: 1) управляющая сфера причин; 2) переходный процесс от сферы причин к сфере следствий; 3) управляемая сфера следствий.



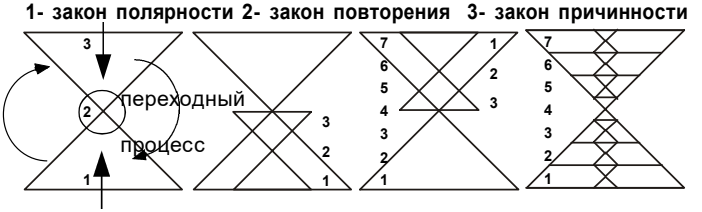
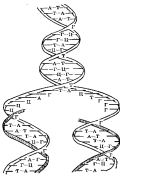
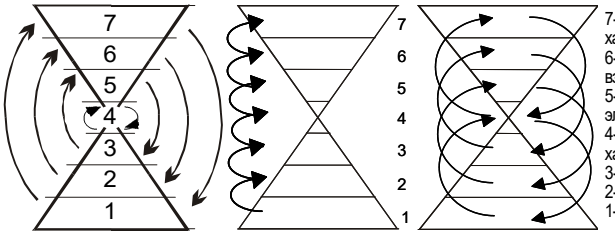


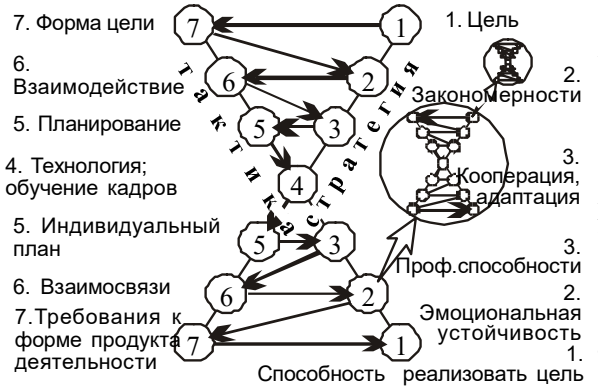
Рис.4. Универсальная модель №1. Сущность возникновения 7-ми уровней причинно-следственных отношений и их характеристик на основе: 1) законов полярности; преемственности, повторения; причинности; 2) триады: причина (закон)-взаимосвязь-следствие (форма, результат).

Причинные связи существуют связи как между одноуровневыми явлениями (напр., человек-человек), так и между разноуровневыми (напр., человек-коллектив). А значит можно ввести понятие о причинных связях иерархических (разноуровневых) и синергетических (одноуровневых). Причем эти связи взаимообусловлены, т.е. протекают относительно одновременно. Так человек, строя отношения с другим человеком создает, одновременно, и коллективные разноуровневые отношения. Аналогично происходит и в строении молекулы ДНК.

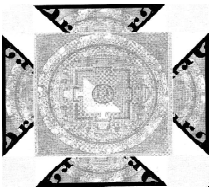




7- Группа результатов взаимосвязей систем, характеризующаяся постоянством как надсистема
6- Иерархия взаимообусловленных связей взаимодействующих систем
5- Взаимосвязи систем в заимодействующих элементов
4- Группа результатов взаимосвязей элементов, характеризующаяся постоянством как система
3- Результаты взаимосвязей элементов
2- Взаимосвязи элементов
1- Элементы системы, ресурсы;



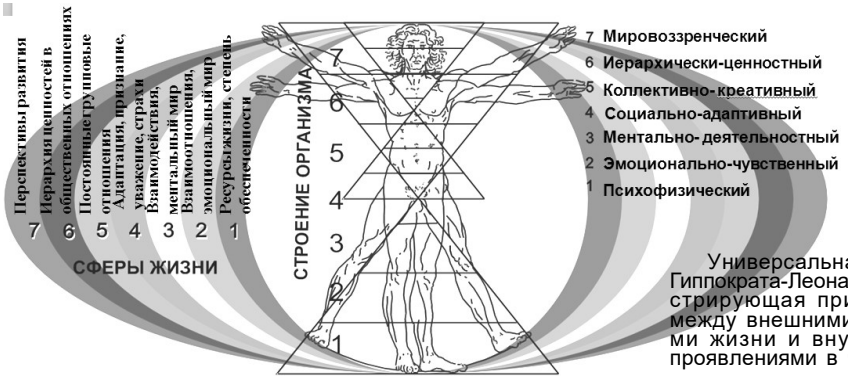
Таким образом, по законам природы формируется универсальная модель №1, описывающая структуру в пространстве систем отношений. Причем модель строения пространства иллюстрирует повторение схемы причинно-следственных взаимообусловленных связей: как иерархических, т.е. в микро- и макромирах, так и синергетических – одноуровневых.



Иерархические и синергетические взаимообусловленные связи. Тибетская мандала, символизирующая модель Вселенной, построенной от 4-х сил природы - 4-х стихий (как влияние на человека: макромира; геомагнитного поля Земли; климатической активности; синтеза разрозненного в природе в образе воды).

Из вышеизложенного можно сделать следующие ***выводы***:

1. Взаимообусловленность в триаде причинных связей: под-



Универсальная модель Гиппократа-Леонардо, иллюстрирующая причинность между внешними условиями жизни и внутренними проявлениями в человеке.

система-система-надсистема рождает сущность беспредельности развития при повторении универсалий организации материи в любом пространстве жизни.

2. При согласовании целей между сферой причин (управления, например, государства) и следствия (управляемыми подсистемами: людьми, предприятиями, регионами и др.) возникает явление самоуправления, а значит, устойчивое и бесконфликтное развитие.

3. Становится возможным определить структуру пространства жизни любой системы. А для человека это дает возможность моделировать процесс устойчивого развития при целеориентированности на достижение полноты и цельности в жизни.

4. Универсальные модели лежат в основе знакового символизма. Так Леонардо Да Винчи продемонстрировал универсальность и симметрию в строении человека, выделив связь структурных уровней организма человека с его органами и системами жизнедеятельности.

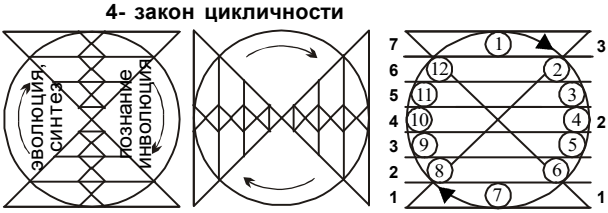
2. Моделирование этапов формирования пространства во времени цикла жизни системы

Формирование 7-ми уровней структуры пространства лидерства во времени происходит в течение 2-х фаз: 1) анализ, познание, адаптация, индивидуализация; 2) синтез, интеграция, управление, преображение. Таким образом, возникает система жизни, поэтапно формируемая как цикл организации взаимосвязей в пространстве 7-ми уровней материи во времени 12-ти этапов. А один из 12-ти этапов такого цикла называется детерминантой системы отношений.

Из вышеизложенного можно сделать следующие ***выводы***:

1. Выделение 12-ти этапов как детерминант системообразующего процесса

Рис.5. Универсальная модель №2 поэтапного формирования пространства (из 12 этапов) на основе: цикличности смены 2-х фаз: инволюция-эволюция (анализ-синтез, теория-практика, дифференциация-интеграция, отражение-преображение,…).



1 этап – ресурсы и их целеориентированность
2 – взаимосвязанность элементов
3 – результативность отдельных связей
4 – технология формопостроения, постоянство
5 – управляемость
6 – иерархичность
7 – согласованность
8 – интегрируемость
9 – развиваемость
10 – цельность результата
11 – распространение и применяемость
12 – итоги и перспективность

позволяет прогнозировать разноуровневые процессы развития.

2. Цикличность смены 12-ти детерминант системы происходит при согласовании процесса формирования системы по 12-ти малым этапам каждого элемента системы.

3. Становится возможным восстановить исторические процессы, точно определяя этапы развития любой системы жизни, например, человека, , коллектива, общества, человечества

12 правил лидерства

1. Ставь значимые цели, вдохновляющие других в их собственных стремлениях добиться этой же цели, помня о том, что кто-то делает свой выбор, оценивая СВОИ цели.

2. Настойчиво строй отношения и привлекай такие ресурсы, которые наиболее полно проявят твою цель. При этом не забывай учитывать интересы, возможности и способности других.

3. Новые отношения и связи должны приводить к промежуточным результатам на пути к поставленной цели. При этом в получении результатов должны, согласованно по интересам и способностям, участвовать все участники деятельности. Не пленяйся малыми достижениями. Складывай отдельные результаты в цепочку, приводящую к ожидаемой цели.

4. Делай каждый результат взаимодействия ярким и завершенным по форме. Добивайся завершенности, строя технологию изготовления уникальности образца действий. Но не увлекайся самолюбованием. Идеальный образец должен быть значим для других, признан партнерами, принят командой, заказчиками.

5. Очерти пространство действий и необходимых отношений. Распредели действия и стремись удерживать воплощение каждого результата каждым членом команды.

6. Контролируй качество действий и команды по получению промежуточных результатов и связывай каждый отдельный результат с другими результатами в цепочку согласованных действий, рождающих радость в творческих отношениях. Не критикуй, а личным примером показывай как нужно действовать.

7. Согласуй твою цель с целями партнеров. Выделяй личное и общее. Умей оценить цели партнеров и включиться в общее дело (либо выстроить его).

8. Формируя в команду или включаясь в союз, партнерство, согласуй ценности, интересы, распределяй в соответствии с этим роли в команде, союзе. Не преумаляй дело или интересы отдельного человека.

9. Привести к совершенству любой процесс можно только показывая перспективы этого совершенствования, ожидаемые результаты и Путь к будущим возможностям.

10. На вершине достижений не будь один. О достигнутом говори – это Мы. От ответственности говори – это Я. Успех – это когда каждый, кто обеспечивал успех, сможет сказать, что он сам достиг в общем успехе свой собственный успех.

11. Поддерживая начатое, развивай это дело личным примером для всей команды, демонстрацией будущих высот в совместных делах.

12. Подводя итоги, планируй на основе достигнутого, многоступенчатый процесс деятельности: 1) его совершенствование; 2) совершенствование продукции; 3) расширение пространства деятельности. Но не забывай, что залог

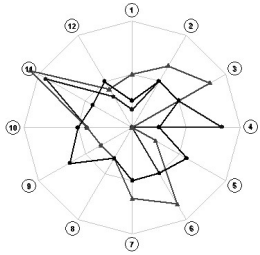


Рис.6. Схема определения соответствия потенциалов на каждом из этапов взаимодействия членов в команде.

будущего успеха в целеориентированности на глубокие отношения.

3. Модель причинно-системной диагностики и прогнозирования по матричным потенциалам

Для причинно-системной диагностики и прогнозирования, в т.ч. для выбора наиболее эффективного пути развития человека (как и любой др. системы) создана числовая матричная методика прогнозирования особенностей поведения субъектов микро- и макрокосмоса. Модель строится на основе универсальных законов, в т.ч. тройственности отношений: следствие-взаимосвязь-причина или прошлое-настоящее-будущее, или формопостроение-взаимосвязь-самоуправление или подсистема-система-надсистема.

Методика матричного прогнозирования позволяет осуществить диагностику предназначения как прошлого опыта, проявляющего как способности, так и искажения в развитии человека, т.е. в его архетипе, психотипе и генотипе (в т.ч. коллектива, общества, человечества, звездных систем и т.д.). На основе определения степени совершенства потенциала предназначения (как предшествующего развития) становится возможным прогнозирование будущих состояний системных отношений, которые человек способен сформировать.

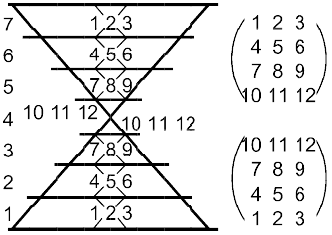
Горизонтальные строки и вертикальные столбцы повторяют тройственную схему причинных связей:

1-я строка, столбец – прошлое состояние элементов системы в виде способности системы (…,человек, коллектив, общество,…) к формопостроению, структурообразованию;

2-я строка, столбец – настоящие взаимосвязи элементов в системе в виде ее способности к интеграции элементов;

3-я строка, столбец – будущие результаты управления системой в виде ее способности к развитию и достижению результатов деятельности.

4-я строка– переходный процесс в качественно новое интегральное состояние системы в виде ее способности к совершенствованию. 4-й столбец – это то, как систему оценивают другие системы на предмет взаимодействия с ней; имидж системы.



Поэтому характеристика одной из 12-ти детерминант субъекта определяется как в шахматах – на пересечении столбцов и строк. Таким образом, в числовой матрице детерминанты субъекта проявлены следующим образом:

1) горизонтальная последовательность 1,2,3; 4,5,6; 7,8,9; 10,11,12 – синергетические взаимосвязи, события, явления в пространстве цикла жизненных обстоятельств;

2) вертикальная последовательность 1,4,7,10; 2,5,8,11; 3,6,9,12 – процесс совершенствования условий жизни, расширение диапазона возможностей, в т.ч. сознания субъекта, изменение мотиваций в конкретных обстоятельствах (во временной пер-

0			
1	2	3	Σ_1
4	5	6	Σ_2
7	8	9	Σ_3
10	11	12	Σ_4

№ детерминанты системы (№ этапа)	№ детерминанты субъекта (матричный потенциал)
1	3
2	9
3	7
4	2
5	1
6	7
7	9
8	3 (10)
9	5
10	8
11	4
12	6

№ аттрактора	№ детерминанты субъекта
Креативные аттракторы	
1	12 (11)
2	5
3	8
4	2,4 (7)
5	9
6	3
7	4
Докреативные аттракторы	
7	47
6	6
5	9
4	2 (7)
3	8
2	1
1	10 (11)

спективе); 4-й столбец (1,2,3,4) – цифры (числа) получены методом горизонтального свертывания цифр (чисел) соответствующих строк (1,2,3,4), указывают на интегральную характеристику проявления одного из 4-х уровней (строк) или как окружающий мир оценивает данного субъекта.

Временные характеристики развития системы причинно-следственных отношений отражают календарь (число, месяц, год). Цифры (числа) календаря отражают соответствующие цифры в причинно-следственной модели: число включено в цикл месяца; месяц – в цикл года; год – в цикл столетия; столетие – в цикл эпохи.

Прогнозирование заключается в определении характеристик уровня сознания: архетипа, психотипа и генотипа посредством универсальных показателей – детерминант субъекта. 12 детерминант субъекта возникают после присвоения номеров причинно-следственным связям на 7-ми уровнях: например, причина 1-го уровня – 3, следствие – 1, их взаимосвязь – 2; и т.д.

Потенциалы матрицы соответствуют 7-ми уровням в модели №1 и 12-ти этапам в модели №2.

Ситуативный анализ для лидера на основе матричной методики

Жизнь и реальные ситуация вносят коррективы в любой план. Задача ситуационного анализа, или анализ текущих ситуаций – оценить текущую ситуацию и, если необходимо, внести в план коррективы. Ситуационный анализ осуществляет каждый член команды на своем «участке работ».

Ситуативный анализ – работа по оценке вариантов развития событий и выбора из них наиболее рационального для условий функционирования команды. Ситуационный анализ состоит из следующих процедур:

1) выявление возникших или намечающихся отклонений от запланированного хода событий;

2) анализ сложившихся обстоятельств, прогнозирование и аргументирование наиболее реального варианта развития ситуации вокруг запланированного хода событий;

3) определение рациональных вариантов противодействия (или использования) возникшей (прогнозируемой) ситуации;

4) оценка риска по каждому из рациональных вариантов (оценка возможных потерь и затрат, т.е. оценка выигрышности каждого варианта);

5) аргументирование и выбор наиболее предпочтительного для команды варианта (причём необязательно, что он будет наименее затратным).

Результаты ситуационного анализа служат основанием для:

- корректировки оперативного, годового или стратегического плана;
- перегруппировки сил и изменения взаимодействия между членами команды;
- внесения изменений в структуру деятельности команды (если требуется);
- уточнения мотивации деятельности членов команды.

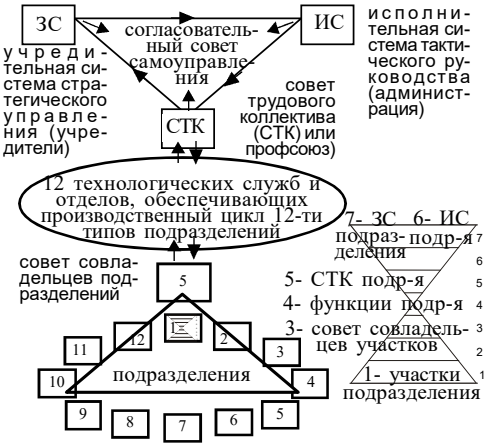
Пример задачи: Проведем матричным методом ситуационный анализ состо-

яния в команде или предрасположенности команды к односторонности развития как преграды к постижению выгоды сотрудничества, а значит, анализ потенциальной стрессовости ее членов, конфликтности и, следовательно, изолированности и неэффективности.

4. Модель универсального управления

Интеграция построенных выше универсальных моделей дает возможность создать модель универсального управления. В этой модели каждый из 3-х основных уровней имеет свой цикл 12-ти функций. При этом эти 3 цикла являются взаимообусловленными иерархически: 1-й цикл – управленческий, 2-й – технологический, 3-й – производственный.

Именно развитие отношений между этими 3-мя уровнями характеризуют эволюцию трудовых отношений и способность к лидерству как росту по этим 3-м ступеням способностям.



Совместное применение двух формул: предназначения и лидерства дает возможность более эффективно строить пространство жизни, развивая согласованно его в гармонии с окружающим миром.

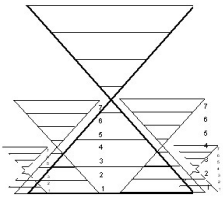
Однако при этом вначале нужно обрести лидерский характер, а лидер начинается со способности генерировать идеи, постоянно пребывая в поиске, а сознанием в будущем, т.е. в том новом поле идей, которое еще не было никем распахано. И тогда: «вышел сеятель, сеять семя своё». (См.стр.24-30)

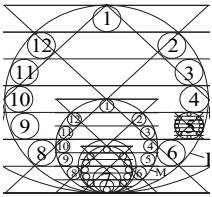
5. Согласованность, целеориентированность и упорядоченность как источник энергии для развития

Существует (по закону полярности) 2 основных источника энергии для лидерства: 1) от разрушения систем; 2) при интеграции систем. Согласно Аристотелю: «целое всегда больше суммы его частей». При интеграции полученная система достигает качественно нового состояния, в т.ч. энергоинформационного. Сам же процесс интеграции протекает по строго определенному алгоритму, описанному в модели №2.

Универсальная схема процесса интеграции систем как целенаправленность эволюции. Это процесс создания объединенной энергоинформационной системы из подсистем: коллектива из людей, общества из коллективов.

Система – это относительная одновременность многоуровневой организации материи пространства во времени поэтапного формирования ее внутренних и внешних взаимосвязей (на основе универсальных законов природы).

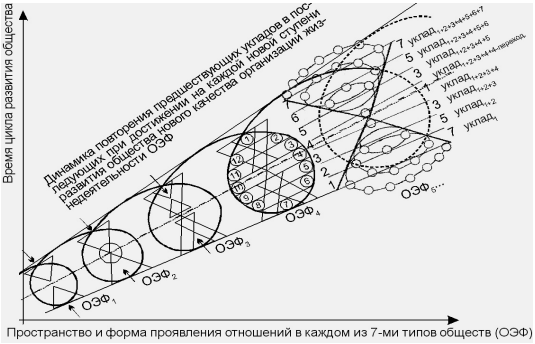




Исходя из существования иерархической триады: подсистемы-системы-надсистема, как например, организм-человек-коллектив возникает явление иерархичности и целеориентированности развития. Данная триада также иллюстрирует суть беспредельности развития, т.к. у любой системы должна быть проявлена как подсистема, так и надсистема.

Триада иерархической взаимообусловленности: подсистемы-система-надсистема. Иерархические и синергетические связи (как матрешка вложенных пространственно-временных континуумов Вселенной). Эта модель также иллюстрирует иерархию ценностей отношений в межколлективных отношениях (в т.ч. на примере ценностных ориентиров в отношениях человека).

На основе данных закономерностей возможно описать характер становления, развития, разрушения систем (или трансформации в надсистему). В этом сущность смены социально-экономических укладов как роста потенциала способности человека строить всё более совершенную и согласованную с другими людьми по эволюционным приоритетам систему жизни. При этом каждый последующий уклад жизни включает предыдущий, чем и достигается многоукладность. В этом суть настоящего лидера.



Из вышеизложенного можно сделать следующие ***выводы***:

1. Возникает причинно-системное понимание целеориентированности в развитии систем.

2. Обосновывается концепция об относительной одновременности. Т.е. существует относительность сознания как одновременность сосуществования у людей разных уровней сознания адекватных их разной способности творить мир.

3. Становится возможным разделить источники энергии и информации на 2 основных: эволюционный и инволюционный.

3. Свобода выбора, нравственные и ценностные критерии всегда даны человеку в виде: 1) положительного опыта – объединения с окружающим человека миром; 2) отрицательного опыта – разрушения единства.

6. Модель эволюции как поиск новых идей, чтобы стать лидером

Часто можно услышать вопрос: «Как стать лидером? Ведь у меня нет никаких способностей».

Да, способности, безусловно, важны. Однако под способностями зачастую люди подразумевают то, что заложено в нас от рождения. И в подавляющем большинстве случаев не верят тому, что они могут развить в себе способности лидера.

В то же время, так же часто люди путают понятия лидеров–профессионалов и лидеров–наставников, в т.ч. учителей. Безусловно, истинный лидер должен быть примером для других людей, в т.ч. и в профессионализме. Однако же, если рассматривать полноту развития человека как 7 уровней пространства его жизни, то лидер должен быть способен генерировать идеи (формировать идеоло-

гию) не только на одном уровне проф-.деятельности, но и на всех 7-ми уровнях системы жизни. Лишь в этом случае лидерство будет иметь реальный смысл и постоянство притягательности. Такой смысл можно выразить причинно-следственной триадой: личность лидер наставник (учитель).

Так, эволюцию лидерских способностей можно выразить причинно-следственной триадой: личность лидер наставник (учитель). То есть от обретения личностью профессионального лидерства к лидерству наставника, вынашивающего способности других своим личным примером и обучением, а затем к лидерству учителя – мудрости, востребованной для построения гармонии коллективных отношений на всех 7-ми уровнях жизни.

Кроме того, этапы становления человека: личность лидер наставник выражают суть триады: прошлое–настоящее–будущее как путь развития от прошлого достижения, через взаимоотношения человека с окружающим его миром в настоящем, позволяющим сформировать адекватное глубине взаимоотношений будущее. И до тех пор, пока человек не будет готов вложить все свои прошлые накопления, в т.ч. и опыт, в те действия, которые он стремится осуществить в настоящем, результат (как будущее) будет неосуществим.

Это следствие закона сохранения энергии и причинно-следственных связей. Аллегорически же можно сказать, что человек подобен чаше, которую мир наполняет нектаром жизни. Но данное с детства должно обновляться. И до тех пор, пока человек из чаши своей не отдаст миру накопленное, он не освободит пространство для нового потока жизни, так что даже дающиеся ему возможности не будут восприниматься его сознанием.

Поэтому человек должен формировать свои действия исходя из цели, которая есть ожидаемый результат, т.е. образ предвосхищаемого будущего. А достижение цели следует начинать с вложения в настоящем всех прошлых накоплений и приятия всех возможностей, дающихся из окружающего мира в виде знаков, подсказок, встреч и др.

На этом основании можно сказать, что будущее возникает таковым, каковое вложение в него было сделано. А значит, становится возможным прогнозировать будущее человека по диагностике того, какой прошлый опыт своих накоплений он вложил в перспективу развития в настоящем на 7-ми уровнях пространства своей жизни.

Это подобно формуле товарно-денежных отношений: Д–Т–Д (Деньги–Товар Деньги) или Т–Д–Т. Формула демонстрирует тот факт, что не вложив первона-

чально все накопления труда в виде прошлого опыта (в т.ч. в виде денег) в стремлении каждое мгновение, «здесь и сейчас» к сотрудничеству (что создает товар), не получишь в будущем прибыль (в т.ч. в виде денег). Это известно всем. В то же время, эта формула справедлива для всех 7-ми сфер жизни человека, развить которые возможно лишь вкладывая в них все свои прошлые достижения.

Рассмотрим идеальное представление человека о пространства его жизни:

1) достаточность ресурса здоровья и в материально-бытовых факторов;

2) гармония, красота, открытость, полнота и счастье в отношениях;

3) радость и самореализация в труде;

4) признание результатов труда человека в обществе и обретение единомышленников учеников;

5) постоянный коллектив друзей сотворцов;

6) включенность в поток жизни общества на определенном месте;

7) расширяющиеся перспективы развития.

Это идеал полноты нашей жизни, к которому мы все стремимся и который являет иерархию наших целей. Достижение же нового, еще более совершенного идеала в жизни возможно лишь при условии вложения всех предшествующих достижений каждым человеком:

0 – родители-родственники *вкладывают в* → 1 – здоровье и быт своих детей
1 – здоровье и быт *вкладываются в* → 2 – отношения
2 – отношения и связи *вкладывают в* → 3 – работу, труд
3 – опыт деятельности *вкладывают в* → 4 – социальное признание
4 – единомышленников *объединяют в* → 5 – коллектив
5 – коллектив иерархически *включают в* → 6 – общество
6 – достижения общества *вкладывают в* → 7 – перспективы страны
7 – перспективы страны *вкладывают в* → 8 – будущее человечества

Человек, провозглашающий эти идеалы в виде идей, дающих возможность реализовать способности другим людям–единомышленникам, вкладывающим все свои прошлые накопления на алтарь будущих достижений, становится лидером как примером для его последователей–сотрудников.

Ищите идею?!

Из идеала человек формирует идею как направление актуальное для развития мира, в т.ч. востребованное рынком. Затем человек распространяет идею в виде программы действий посредством общения, рекламы и других средств массовой информации. Актуальная для общества программа развития формирует идеологию как мотив построения более совершенных отношений, проявляющих (материализующих) идею и формирующих систему ценностей в обществе. На основе же системы ценностей формируются перспективы нового развития человека как причинно-системное мировоззрение. (далее см.стр.70-78)

Тест: Лидер ли Вы?

Чтобы это узнать, попробуйте ответить на предложенные вопросы («да», «нет» или «не знаю») не раздумывая.

1. Еще в детстве необходимость подчиняться другим была для меня проблемой.
2. Считаю, что прогресс в науке и культуре немыслим без людей с развитыми потребностями властвовать над другими.
3. Думаю, что настоящий мужчина умеет подчинять своей воле женщин.
4. Честно говоря, не люблю, когда близкие опекают.
5. Согласен(на) с утверждением, что истинная натура женщины -покорность.

6. Не все, возможно, догадываются, что брать все на себя мне приходится из-за постоянных опасений за благополучие родных.

7. По-моему, большинство проблем возникает из-за недостатка лидеров с «железной рукой».

8. В трудных ситуациях, требующих быстрого решения, мне обычно не надо много времени, чтобы поступить правильно.

9. Знаю, что могу и люблю руководить другими людьми.

10. Не умею и не хочу открываться до конца ни перед кем.

11. Мне приятны мечты о «тихой пристани».

12. Думаю,что подчиненному необходимо уметь выполнять любые приказы начальника.

13. Возможно, это странно, но в отношениях с близкими мне людьми испытываю внутреннее сопротивление, когда вынужден) просить о чем-то.

14. Часто бывают ситуации, когда кто-то ждет от меня объяснений, хотя, на мой взгляд, все и так ясно.

15. Мне кажется, что мой характер похож на характер отца (матери), который(ая) был(а) опорой в семье.

Подсчитайте очки: за каждый ответ «да» вы получаете по 10 очков. За каждое «не знаю» – по 5 очков. Отрицательные ответы – О очков.

150-100 *очков:* ваши ответы рисуют образ великого диктатора, который считает, что знает, как есть и как должно быть. И такому поведению вы легко находите оправдание. Вы умеете убеждать и руководить другими, заставить выполнить работу в срок. Но иногда что-то в тоне» взгляде, жесте ваших подчиненных говорит: дай передохнуть!

99-50 *очков:* гармония и решительность, мудрость и расчет, умение дать добрый совет – вот ваши главные достоинства. Если необходимо – руководите, если нужно – уступайте, всегда принимая во внимание чужое мнение и желание. Но только вам известно, всегда ли вы добиваетесь цели достойными средствами.

49-0 *очков:* ваши ответы характерны для «психологического ужа». Вы способны проглотить любой упрек, даже если это и необязательно, всем пожертвовать, хотя этого никто не требует. Часто, чувствуя собственное бессилие, вы способны на... решительный поступок. Испытывая беспомощность, ищете в других недостающие вам черты характера. Ив этом находите смысл и надежду на лучшую для вас жизнь.

Составление личной характеристики стиля лидерства

Вы можете составить собственную характеристику деловых и личностных качеств. Оцените каждое высказывание по 10-балльной шкале.

Мышление

Проблемное (способен заранее обнаруживать трудности и находить пути их преодоления).

Системное (умею учитывать все, что влияет на результат).

Опережающее (предвижу последствия принимаемых решений).

Профессиональное (активно применяю специальные знания).

Гибкое (способен использовать предложения, противополож-ные собственным).

Аналитическое (умею отличать мнение от фактов).

Безынерционное (опыт и знания не мешают мне принимать оригинальные решения).

Оперативное (быстро реагирую на изменение обстановки).

Методичное (умею последовательно, не отклоняясь от цели, осмысливать ситуацию).

Психологические черты

Настойчив.

Способен к разумному риску.

Терпелив (готов к однообразной и трудной работе).

Инициативен (способен самостоятельно выдвигать идеи и осуществлять их).

Целенаправлен (не увлекаюсь нереальными предложениями).

Умею видеть себя глазами других.

Адаптивен (быстро приспосабливаюсь к меняющимся условиям).

Владею собой (умею сдерживаться в сложной эмоциональной обстановке и настраиваться на любую работу).

Надежен (внутренне настроен на выполнение обещанного).

Этические характеристики

Принципиален в конфликтных ситуациях.
Требователен прежде всего к себе. Самокритичен.
Не пользуюсь сплетнями для оценок других людей.
Оцениваю чужие предложения независимо от личных симпатий.
Вовремя отказываюсь от своих неверных решений.
Составляя мнение о людях, отделяю случайное от главного.
Не вспоминаю старое, если человек исправил ошибку.
Бдителен, когда слышу лесть.

Отношение к работе

Если надо, готов работать сверхурочно.
Неудачи в работе воспринимаю как личные.
Поддерживаю любые начинания, способствующие успеху.
Не бросаю работу, пока не закончу.
Не гоняюсь за количеством в ущерб качеству.
На первое место ставлю интересы дела.
Умею работать, даже если это скучно. Не люблю бездельничать.
Делаю больше, чем требуется.
Умею принимать решения.
Важные решения обсуждаю с коллективом.
Ответственность за выполнение беру на себя.
Решения принимаю быстро и смело.

На основе такой системы методик составляется подробная психодиагностическая характеристика: «Тов. К. способен мыслить проблемно, заранее обнаруживать возможные трудности; умеет учитывать все факторы, предвидеть последствия принимаемых решений. Профессионален, накопленные опыт и знания не мешают ему принимать оригинальные решения.

Настойчив, способен к разумному риску, инициативен...

Вместе с тем ему недостает способности быстро реагировать на изменение обстановки. Склонен увлекаться нереальными предложениями; в критических ситуациях бывает несдержан...»

Эффективность лидерства

Вы можете проверить себя, ответив «да» или «нет» на следующие 40 вопросов:

1. Стремитесь ли вы к использованию в работе новейших достижений в своей профессиональной области?
2. Стремитесь ли вы сотрудничать с другими людьми?
3. Вы говорите с сотрудниками кратко, ясно и вежливо?
4. Поясняете ли вы причины, заставившие вас принять то или иное решение?
5. Доверяют ли вам подчиненные?
6. Вовлекаете ли вы всех исполнителей задания в процесс обсуждения целей, сроков, методов, ответственности и т.д.?
7. Поощряете ли вы сотрудников проявлять инициативу, вносить предложения, замечания?
8. Помните ли вы имена всех людей, с которыми общаетесь?
9. Предоставляете ли вы свободу действий исполнителям в достижении поставленной цели?
10. Контролируете ли вы ход выполнения задания?
11. Помогаете ли вы подчиненным только тогда, когда они об этом просят?
12. Выражаете ли вы свою благодарность подчиненному за каждую хорошо выполненную работу?
13. Стремитесь ли вы найти в людях лучшие качества?
14. Знаете ли вы, как эффективно можно использовать возможности подчиненного?
15. Знаете ли вы интересы и устремления ваших подчиненных?
16. Умеете ли вы быть внимательным слушателем?
17. Благодарите ли вы сотрудника в присутствии его товарищей по работе?
18. Делаете ли вы критические замечания своим подчиненным наедине?

19. Отмечаете ли вы хорошую работу своего коллектива в докладе руководителю?
20. Доверяете ли вы своим подчиненным?
21. Стремитесь ли вы дать сотрудникам всю информацию, которую получаете сами по административным и управленческим каналам?
22. Поясняете ли вы сотруднику значение результатов его труда в соответствии с целями предприятия, отрасли?
23. Оставляете ли вы время себе и подчиненным для планирования работ?
24. Есть ли у вас план самосовершенствования, хотя бы на один год вперед?
25. Существует ли у вас план повышения квалификации персонала в соответствии с требованием времени?
26. Читаете ли вы регулярно специальную литературу?
27. Имеете ли вы достаточно большую библиотеку по специальности?
28. Заботитесь ли вы о состоянии своего здоровья и работоспособности?
29. Любите ли вы выполнять сложную, но интересную работу?
30. Эффективно ли вы проводите беседы со своими подчиненными по вопросам улучшения их работы?
31. Знаете ли вы, какие качества работника должны быть в центре внимания при приеме на работу?
32. Занимаетесь ли вы с готовностью проблемами,вопросами и жалобами подчиненных?
33. Держите ли вы определенную дистанцию с подчиненными?
34. Относитесь ли вы к сотрудникам с пониманием и уважением?
35. Вы уверены в себе?
36. Хорошо ли вы знаете свои сильные и слабые стороны?
37. Часто ли вы применяете оригинальный творческий подход в принятии управленческих решений?
38. Регулярно ли вы повышаете свою квалификацию на спец.курсах, семинарах?
39. Достаточно ли вы гибки в своем поведении, в отношениях с людьми?
40. Готовы ли вы изменить стиль своего руководства для повышения его эффективности?

Все 40 вопросов предполагали ответ «да», поскольку выражали критерии успешного руководства. *40 «да»* – результат идеального, наивысшего управленческого потенциала. Как всякий идеал, он практически недостижим, если вы были искренни и не пытались представить себя в более выгодном свете. Важно отметить, сколько вы дали ответов «нет» и на какие именно вопросы. Здесь ваши слабые места. Какой результат – соотношение «да» и «нет» – считается оптимальным? Это зависит от уровня ваших требований к себе. Хороший управленческий потенциал характеризуют больше *33 ответов «да»*.

ПРИМЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИДЕРА ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

I. Подготовительный этап деятельности лидера.

1. Предварительно осуществляется: 1) выбор вида деятельности, типа производства продукции, работ, услуг или расширение диапазона (ассортимента) уже имеющихся видов деятельности (по 7-ми уровням пространства деятельности, в т.ч. и подразделений); 2) выбор дополнительных видов продукции, услуг (за счет активности на рынке подразделений), компенсирующих односторонность предприятия:

1-й уровень – продукция, работы, услуги, удовлетворяющие интересы личности (быт, питание, здоровье и т.д.);

2-й – обеспечение межличностных интересов, запросов (напр., психологические услуги, товары семье, для новорожденных и т.д.);

3-й – обеспечение деятельности личности (напр., инструментарий для дома, сельскохозяйственных или дачных работ, для хобби и т.д.);

4-й – обеспечение творчества личности и ее социальной индивидуализации (напр., театрализация, искусство, различные шоу, конкурсы, подготовка, переподготовка специалистов и т.д.);

5-й – обеспечение коллективной кооперации труда, сотворчества (напр., потребность предприятий, организаций в основных и оборотных фондах);

6-й – обеспечение общественных потребностей и программы развития государства (напр., проектирование новых отраслей деятельности, внедрение инноваций, организация структур системы общественного самоуправления и т.д.);

7-й – обеспечение международной системы сотрудничества, рынка, кооперации, в т.ч. на уровне личности, коллектива, общества.

2. Строится модель №1, в т.ч. иерархия аттракторов для бизнес–планирования как пути наиболее эффективного развития на основе целей эволюции общества и высших ценностных ориентиров и согласовании этих целей (в бизнес–планировании) в надсистеме–системе–подсистеме.

Цель построения модели 1, в т.ч. иерархии аттракторов – согласовать приоритеты развития и взаимоувязать интересы разных уровней: от международных целей до уровня конкретного работника с его личностными интересами.

Описываются программы развития: государства, региона, города, района (округа) и устанавливается возможность участия в этих программах предприятия (или его отдельных звеньев) по уровням: международное сообщество и рынок; региональные и отраслевые структуры общества; кооперация предприятий и человек.

II. После выбора стратегии деятельности в обществе и определения перспективных направлений развития предприятия (по 7-ми уровням удовлетворения запросов + 3 – программа развития общества) создается организационный механизм управления предприятием, состоящий из цикла 12-ти этапов – 12-ти блоков оргзадач формирования структуры предприятия (с конкретизацией должностных обязанностей и определения потребности в подразделениях).

12 оргзадач: 1) управление проектом; 2) обеспечение; 3) планирование, кооперация и распределение ресурсов; 4) технология и подготовка производства; 5) комплектация, подготовительное производство; 6) контроль качества подготовки производства; 7) учет и систематизация сборки; 8) сборка; 9) доводка, наладка до требований проекта; 10) контроль качества готовой продукции; 11) реализация; 12) результат реализации, анализ условий для расширенного воспроизводства. Рассмотрим их подробнее.

1-й этап. **Маркетинг, создание орг.структуры управления** (его служб, отделов), что включает:

1. Формирование структуры организационного механизма предприятия, это:

1) Система управления, формируемая на основе 3-х моделей: №1 – аттракции для бизнес–планирования; №2 – поэтапного формирования производственного цикла; №3 – матричного прогнозирования текущих состояний на предприятии и ситуационного анализа.

2) Определение: типа собственности, в т.ч. при переводе подразделений на самофинансирование (частное, арендное, акционерное, выкупленное и т.д.); вида хозяйствования; структуры многоуровневых взаимосвязей (схема производства); алгоритма принятия управляющих решений и качества их воздействия в производственной технологии на основе чего строится 4-я модель – система универсального управления.

Например, для акционерного предприятия создается 2 уровня управления: 1-й – совет учредителей как законодательный орган, обеспечивающий стратегическое биз-

нес-планирование, перспективное развитие предприятия с учетом стратегии рынка, ценовой политики и т.д.; 2-й – дирекция как исполнительный орган, обеспечивающий бесперебойность функционирования предприятия на основе стратегического планирования, разработанного законодательным органом. Разделение функций управления обеспечивает: самоконтроль, самоуправление, четкость определения ответственных за осуществление перспективного и текущего, операционного планирования, устраняет дублирование функций и т.д.

Это особенно актуально для стран СНГ, в которых после приватизации и акционирования предприятий госсобственности возникло много прецедентов, когда владелец и управленец совмещены в одном лице. Тем самым сужается сфера возможных стратегических вариантов и т.д.

3) Анализируется маркетинговая тактика, рекламная компания продвижения продукта. В то же время, на основе формируемого производственного самоуправления в подразделениях, последние как совладельцы активно включаются в маркетинг и поиск клиентов. Подразделения создают дополнительную деятельность, планируя ресурсную, в т.ч. кадровую, стратегию, обеспечивающую согласованность внутренней деятельности подразделения с основной как первостепенной.

4) Структура универсального управления в подразделениях, формируемая на основе коллективной стратегии и самоуправления, характеризующейся принципами универсализации, оптимизации издержек, системной взаимообусловленности, согласованности, ответственности, дисциплины, самостоятельности принятия решения, инициативности.

2. Уточняется система взаимообусловленных управляющих связей и уровней соподчиненности: надсистема–система–подсистема.

2-й этап. **Основные, оборотные фонды, кадры; логистика**.

Создаются подразделения материально-технического и кадрового обеспечения предприятия с общим управлением. Исследуется полнота формирования социальной инфраструктуры.

3-й этап. **Планирование и кооперация подразделений**.

1. Конкретизируются этапы производственного цикла как адаптированный алгоритм совмещенного использования 4-х универсальных моделей в иерархической целеориентированности, в маркетинге и менеджменте.

2. Формируются производственные подразделения или команды; определяются показатели, условия самоуправления, стимулирующие инициативность, творчество подразделений и работников, в т.ч. планируется аукцион услуг, оказываемых подразделениями друг другу и оценка их относительно (например) рыночных стоимостей.

4-й этап. **Технологическая подготовка и изготовление образца продукции, услуг, работ, программ**.

1. Разработка технологии изготовления продукции, производство образца продукции, в т.ч. обучение, переподготовка кадров в соответствии с внедрением инноваций в направлении унификации профессий.

2. На основе технологии определяется характер должностных обязанностей и метод контроля их исполнения.

3. Проводится переподготовка специалистов. Спецкурсы – психосистемология целеориентированного и поэтапного формирования системы управления, использования моделей универсального производственного алгоритма, модель

успеха, психология коллективной стратегии, производственное самоуправление, здоровый образ жизни членов коллектива, модели принятия эффективного решения, техника МПМ (см.кн."Баланс 4-х Стихий") и т.д.

5-й этап. **Комплектация и текущее управления (самоуправление)**.

1. Изготовление комплектующих подразделениями по проекту выпуска продукции (оказания услуг, выполнения работ) предприятием. Поэтапное внедрение инноваций, оперативное управление производством на основе технологии и выбранной модели управления (или самоуправления).

2. Выпуск подразделениями дополнительных видов продукции, заказов – на основе профилирующей деятельности: 1) подразделениям – в рамках регионального кооперирования и его программ развития; 2) участкам, бригадам – в рамках городского кооперирования и его программ развития; 3) работающим участков – в рамках районного кооперирования и его программ развития. Преимуществом обладает та продукция, которая обеспечивает формирование социальной инфраструктуры услуг на предприятии.

2) создается внутренний рынок услуг (аукцион, биржа) – предложения о производстве продукции, работ, услуг со стороны подразделений, участков, работников между собой, с привлечением участников внешней кооперации (внешнего рынка вне предприятия, отрасли).

6-й этап. **Контроль качества комплектации как результата управления**

1. Контроль качества, оперативный анализ состояния производства и определение эффективности инноваций по состоянию и экономическим показателям деятельности предприятия (с учетом закономерности наличия переходного процесса от прошлого состояния производства к новой его организации, при котором временно снижается эффективность; при этом задачей внедряющей команды является уменьшение времени переходного периода).

2. Контроль и ранняя диагностика психофизиологического, эмоционально-чувственного состояния и ментальных способностей работников. Введение упражнений, специальных тренингов для формирования коллективной стратегии.

3. Установка компьютерной программы матричного прогнозирования текущего и перспективного состояний предприятия и организаций, диагностики состояния работников (в т.ч. при приеме на работу).

4. Контроль развития социальной инфраструктуры, включенность работника предприятия в деятельность по оказанию услуг социального характера (в т.ч. как дополнительная деятельность к основному производственному заданию).

7-й этап. **Систематизация комплектующих для сборочного процесса**.

Система интеграции подготовительного и основного (сборочно реализационного) производства. Устранение конфликта несогласованности условий функционирования подразделений в новых условиях хозяйствования. Совершенствование, упорядочение и сокращение всех этапов изготовления продукции в производственном цикле, межсистемное прогнозирование, универсализация и оптимизация складского хозяйства.

8-й этап. **Сборочный процесс**.

Универсализация и оптимизация сборки продукции, объединения действий по оказанию услуг, выполнению работ. Комплексность управления предприятием в условиях самостоятельности функционирования его подразделений на рынке ус-

луг (как внутри, так и вовне предприятия). Контроль работы в новых условиях.

9-й этап. **Наладка, регулировка, испытания продукции, услуг, работ**.

Контроль сборочного процесса. Гибкое и своевременное реагирование на консерватизм исполнителей; научная организация деятельности подразделений и расширение производства; опережающее реагирование на изменение конъюнктуры рынка, спроса на продукцию и т.д.

10-й этап. **Контроль и приемка результатов деятельности**.

Упаковка. Постоянный контроль взаимоотношений подразделений предприятия в соответствии с изменяющимися условиями рынка и программ общества; переподготовка кадров; коррекция деятельности.

11-й этап. **Распределение и реализация продукции; логистика**.

Подготовка к реализации, выставки, реклама готовой продукции, услуг. Обмен опытом достижений, внедрения инноваций; коррекция своевременности удовлетворения запросов общества и степени интеграции в инфраструктуру района, города, региона.

12-й этап. **Результаты реализации, внедрения**.

Анализ результатов для последующего расширенного воспроизводства. Определение путей совершенствования инноваций, корректировка деятельности по результатам анализа.

ОСНОВНЫЕ ОШИБКИ ЛИДЕРА В ОРГАНИЗАЦИИ СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1-я проблема. **Отсутствие четкой стратегии** на рынке:

Для устранения этого необходимо сформировать иерархию целей.

Продукция должна удовлетворять современным интересам и запросам:

1) человека; 2) семьи, родственников, детей; 3) индивидуальной реализации, в т.ч. для вдохновения в труде; 4) социального признания, имиджа; 5) коллективных интересов; 6) общественным ценностям, нуждам; 7) общечеловеческим перспективам, приоритетам.

Следовательно, чтобы продукция имела постоянный спрос, она должна быть востребована не как разовый каприз, а использоваться в развитии человека, быть нужной для различных возрастов.

2-я. **Отсутствие учета многоуровневых интересов**: предприятие–подразделение–работник.

Для устранения этой проблемы необходимо выделить интересы каждого сотрудника предприятия, обеспечить их согласование, а затем направить на стимуляцию достижений общего блага. С этой целью формируются 7 уровней взаимосвязей между исполнителями (модель №1), что обеспечит включенность работников в производство и их заинтересованность результатами труда. Кроме того, описание 7-ми уровней системы совместных интересов членов коллектива позволяет сплотить людей и оказывать взаимопомощь друг другу.

Таким образом, когда интересы членов коллектива совпадают, их можно назвать сотворцами, данная группа людей может считаться сплоченной командой, коллективом. При этом освоение новых творческих горизонтов – как, например, производственных заданий – будет происходить с наименьшими затратами и наибольшей эффективностью. Коллектив будет отличаться инициативностью и творчеством решений в нестандартных условиях.

3-я. **Отсутствие четкости в проектировании цикла производства** и реализации продукции (в т.ч. должностных обязанностей по исполнению функций технологических этапов)

Для устранения этого – необходимо внедрить модель №2 и сформировать:

1) 12 типов функций в коллективе (на предприятии);

2) типы должностных обязанностей (из 12-ти функций), которые выполняет конкретный работник, и их взаимосвязь с обязанностями других работников, чтобы создать цикл взаимообусловленности должностных обязанностей в деятельности членов коллектива;

3) вклад в общее дело каждого исполнителя;

4) основные обязанности и дополнительные права и возможности работников:

- основные обязанности: выполнение коллективом предприятия требований производственного цикла;

- дополнительные: самостоятельная деятельность членов коллектива, подразделения предприятия на рынке. Для этого определяется потенциал работника и его возможности, для реализации которых администрация должна создать необходимые условия.

а) **Внутренний рынок** – оказание дополнительных услуг подразделениями предприятия (для организации дополнительной деятельности) внутри коллектива предприятия по 12-ти типам производственных функций (в дополнительное время после выполнения основного задания).

б) **Внешний рынок** (дополнительная деятельность) – взаимодействие (межотраслевое) с работниками, коллективами других предприятий.

Как дополнительное мероприятие для повышения эффективности производства: организация наглядности производственного цикла с указанием взаимообусловленности в деятельности подразделений (вывесить модель №2 с указанием связи производственного места работника в коллективе и подразделения в цикле деятельности предприятия на входе в предприятие, в подразделениях, на рабочих местах).

4-я. **Отсутствие согласованности в схеме управления** и ее универсализации для упрощения функционирования

Для устранения этого необходимо внедрить модель №4: строим схему управления, в которой каждый работник включен в управление производством, а член коллектива – в общее дело коллектива. Когда же дело станет общим, тогда бережливость, экономия, качество будут естественными спутниками производства. Для этого работник должен посредством системы СТК (или профсоюза) и СЭК участвовать в принятии решений и их внедрении.

5-я. **Отсутствие оперативного прогнозирования** текущих ситуаций и гибкого реагирования на них

Определяем текущие проблемы производства по модели №3: т.е. здоровье, контактность, конфликтность, ментальный потенциал, мировоззрение, гибкость сотрудников и т.д.

Дополнительное мероприятие: регулярное проведение общих собраний с конкретизацией целей, задач, проблем, возможностей, взаимосвязанных с интересами работников.

Практика преодоления производственных проблем

1. **Многоуровневая согласованность целей**: международное сообщество, государство, регион, город, предприятие, коллектив, человек и его семья, в т.ч. по формуле: идея команда реализация.

2. **Планирование выбора и использования пространства деятельности**, в т.ч. его ресурсов, в соответствии с потенциалом идеи(лидера) коллектива реализации.

3. **Ритмология, тайм-менеджмент**, планирование времени производственного цикла деятельности, в т.ч. по формуле: Д–Т–Д.

1) учет непредвиденных обстоятельств как временного фактора (предрасположенности) в сбоях производства (на основе прошлого несовершенства человека–коллектива–общества, что определяется по параметрам функционирования, заложенным с момента начала деятельности (в матричной схеме);

2) отслеживание суточного ритма деятельности, работоспособности.

4. **Планирование качества выполнения должностных обязанностей**.

5. **Анализ потенциальных возможностей кадров**.

6. **Совместимость работников**.

7. **Инициативность**, самостоятельность (в т.ч. на рынке сбыта).

Повышение эффективности производства достигается в результате:

1) создания детализированной и взаимообусловленной управляющей схемы по этапам производственного цикла;

2) конкретизации функций подразделений предприятия;

3) на основе универсальной схемы и модели иерархии целей, что дает значительно более глубокое и осознанное включение работника в производство, конкретизацию каждым сотрудником общих и промежуточных целей, в т.ч. личных;

4) конкретизации вклада каждого работника в общий цикл совместной деятельности;

5) уточнения и детализации должностных обязанностей, сфер ответственности;

6) создания условий для реструктуризации прежнего производственного процесса в более конкретизированный и поэтапно формирующий качество продукта производственный алгоритм;

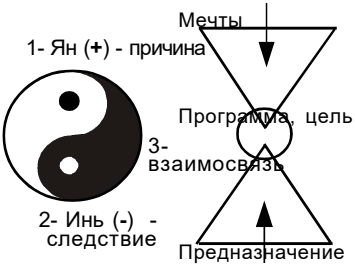
7) **взаимообусловленность целей** и программы предприятия с макроэкономикой и хозяйственным механизмом города, региона, страны и т.д.

ФОРМУЛА ПРЕДНАЗНАЧЕНИЯ БЫТЬ ЛИДЕРОМ и 8 элементов–шагов к лидерству

Шаг 1,2.

ПРИРОДА ДУАЛИЗМА ЛИДЕРСТВА КАК ОСНОВЫ ПОСТРОЕНИЯ КОМАНДЫ

Человечество развивается под действием закона полярности или, по Гегелю, единства и борьбы противоположностей. В древности мир взаимоотношений определяли как наличие в любой системе жизни полюсов Ян Инь, или мужского (активного, познающего, разрушающего) и женского (пассивного, синтезирующего, рождающего) начал жизни. Общим во всех традициях мира было воззрение, что каждый человек проявлен на Земле в вечном дуализме наличия и мужских, и женских черт, подобно наличию двух половин мозга. И если в человеке преобладала какая-либо из двух частей, то его развитие становилось односторонним, нарушалась полнота и гармония. Это вело к страданиям, конфликтам, болезням и замкнутости от мира.



Мужчина и женщина – это активный и пассив-

ный полюса жизни, дух и материя, творец и пространство творения, лидер и его творение, которые притягиваются друг к другу как полюса, соответствующие друг другу и, в то же время, являющие собой извечные противоположности. Между ними возникает результат взаимодействия, как взаимное развитие мужчины и женщины, лидера и исполнителя.

Существование в мироздании двух полюсов позволяет взаимообогатить разные стороны жизни и обеспечить существования многообразия мира, чтобы источник жизни был неиссякаем. Предназначение полюсов в их взаимной помощи по преображению прошлого несовершенства друг друга. Далее они дополняют и взаимообогащают друг друга, обеспечивая познание ими непознанного противоположного мира.

Однако процесс взаимообмена необходимо организовать, согласуя интересы обменивающихся сторон. Стремление к согласованному развитию сторон называется **управлением**. А способность организовать взаимообмен, обеспечивающий развитие, называется **лидерством**.

Попытайтесь ответить на вопрос: чему обучает мужчина женщину, какой опыт он формирует своим присутствием в ее жизни и какому стилю управления учиться мужчина? С другой стороны, чему обучает женщина мужчину, какой опыт она формирует своим присутствием в его жизни и какому стилю управления учиться женщина?

Универсалии любви: а) Сотворчество Ян–Инь зарождает 3-е начало жизни как начало преобразования – в женщине младенца и материнство в образе матери–защитницы, в мужчине – ответственность, заботу, чуткость,…

Ответ на поставленный вопрос прост: Мужчина обучает женщину опыту рождения идей, активности их воплощения, настойчивости освоения нового пространства, изменениям, управлению, лидерству. Женщина обучает мужчину чуткости, чувствительности, ответственности, постоянству, исполнительству.

При этом как в мужском, так и в женском полюсах рождается новое – 3-е начало, которое объединяет в себе 2 родительских полюса. В женщине рождается мужской импульс в виде умения управлять жизнью (посредством согласования), рождать идеи, защищать, охранять будущее сотворчество, а в мужчине – женский: в виде построения глубоких отношений, развивающегося чувства заботы, внимания, милосердия, сострадания и, наконец, всеобъемлющей ответственности.

С целью преодоления односторонности Аристотель, описывая цель и смысл развития всего живого в мироздании, провозгласил, что «целое всегда больше суммы его частей». Ибо осознанно или неосознанно любая форма жизни стремится к единению, поскольку единение всегда имеет больший потенциал развития, нежели его часть. При этом и часть существует как объединение элементов, но меньшего порядка.

Преодоление односторонности развития системы, о чем шла речь выше, в широком смысле означает формирование полноты жизни как стиля лидерства и в активной созидательной, и в пассивной преобразовательной стадиях. В этом случае лидерство у человека должно проявиться и как способность, с одной стороны, генерировать идеи и, облекая их в оболочку ресурсов, нести уже как программу, созидая окружающий мир, а с другой стороны, лидерство – это вынашивание отношений, их полноты и гармонии, что обеспечивает приятие

данной программы окружающим миром и его последующее преобразование.

Следовательно, успешная команда – это наличие в ней 2-х типов лидеров: 1) активного стиля – генератора идей, и 2) пассивного – «технолога», вынашивающего и поддерживающего гармонию отношений и производственные связи между членами команды.

Таким образом, смыслом жизни и человека также является стремление к единению и постижению нового уровня цельности. И вместе с тем, поскольку человек стремится к цельности, значит он, как часть целого, полнотой развития пока не обладает. Поэтому в истории широко известны крайности человеческого проявления. Это и духовные гении, воплощающие в своих образах дух единения, объединяющие людей тем, что открывали человеку новое осознание цели, смысла жизни и роли его в мире, а человечеству своим примером служения нуждам мира демонстрировали новые горизонты развития. Это и лидеры диктаторы, разрушающие и без того шаткое равновесие народов. Это и люди, не способные изменить ни свою жизнь, ни, тем более, жизнь окружающего мира. Однако каким бы единение по сути ни было, безусловным фактом служит лишь то, что люди всегда стремились к формированию полноты и всесторонности жизни посредством совершенно разнообразных средств и приемов… И всё же постичь счастье в гармонии Ян Инь человечеству до сих пор так и не удалось.

В сотворчестве мужчины и женщины не только проявлены взаимные обязанности, но и существует последовательность исполнения своих ролей. Это своеобразная природная ролевая игра великих первоначал жизни. Вначале женщина помогает через разнообразие отношений раскрыть индивидуальность мужчины – так сказать «Кто Я» - посредством определения того способа, которым мужчина строит отношения, особенно с женщинами. Далее женщина формирует представление мужчины о ценностях, которые рождаются именно в отношениях, и это раскрывает у мужчины чуткость к нуждам других людей, ответственности, надежности. А затем мужчина посредством устремления и настойчивости помогает женщине раскрыть ее индивидуальность, преодолев замкнутость лишь на чувственных образах и отношениях, даруя ей будущее в виде выхода за пределы сложившихся отношений.

Прошлый опыт мужчины и женщины как их способность раскрыть друг в друге:

1) веру в то, что окружающий человека мир дан ему не случайно, а для сотрудничества, позволяющего взаимообогатить друг друга и раскрыть индивидуальность человека; вера в жизнь – это не догма и не религиозно–фанатичное отношение к миру, а приятие его во всем его многообразии;

2) не обманывать себя – не думать, что в окружающем мире что-либо возникло случайно, т.к. весь окружающий человека мира соответствует ему и дан для построения новых отношений, которые преобразят и улучшат человека;

3) реализовать свой потенциал в окружающем человека мире.

Далее они помогают друг другу раскрыть настоящие способности:

4) добиться признания, уважения;

5) стать надежным в отношениях;

6) обрести настоящие ценности отношений;

7) раскрыть источник жизни для человека посредством включенности в поток жизни окружающего мира.

То, что женщина первоначально помогает раскрыться мужчине в осознании его предназначения, подтверждает биология. Женщина по природе созревает гораздо быстрее и способна помочь мужчине познать себя посредством отношений, в которые способна вовлечь мужчину.

В то же время, после того как мужчина раскроет свою индивидуальность, он ответно способен помочь женщине раскрыть ее индивидуальность посредством определения прошлого женщины. Мужчина раскрывает в женщине способность быть музой – вдохновляющей и устремляющей, тем самым управляющей развитием отношений. Ведь женщина точно также как и мужчина не знает себя, свое истинное Я. А потому познавший свою истинную суть мужчина помогает женщине стать настоящей женщиной, а не только воспитательницей, задержавшейся на его, мужчины, прошлом. Но своим одиночеством многие женщины обязаны именно этой ошибке. Как впрочем и мужчины обязаны своим одиночеством именно этой ошибке женщины.

Дуализм жизни также изображен в символе, известном в культуре народов мира, как древо жизни (но с дополнением третьего элемента). Крона древа – это символ лидера активного стиля, очерчивающего пространство проявления программы действий команды в окружающем мире. Ствол древа – это лидер, устанавливающий стержень взаимоотношений (технологию) и направленность на единение усилий в команде. Корни – это менее опытные члены команды, которые объединяются в стволе или вокруг стержня–программы команды и обеспечивают команду питательными веществами из окружающей среды.

Таким образом, корни соединяют древо с почвой (рынком, обществом), ствол передает питательные вещества кроне (финансовый оборот), в кроне под действием излучения высших сил вызревают плоды (продукция, услуги, работы), которые дают возможность расти корням и стволу. И так во всех системах жизни. Поэтому для их эффективного развития нужно уметь распределять роли в команде, а каждому члену строго придерживаться избранной технологии. Тогда успех будет гарантирован. Об этом и написана эта книга, излагающая методологию становления лидера, построения команды, генерирования идей и реализации программы деятельности.

Группа, команда – успех как любовь, мудрость, сотворчество

Успех человека начинается не только с поиска актуальных для общества идей, но и также с умения строить межличностные отношения, которые являются основой коллективной стратегии. И, конечно же, успех человека в построении семейных отношений становится стартовым в жизни утверждающейся в мире личности, своеобразным прообразом последующих достижений. Поэтому при приеме на работе в большинстве случаев значимым фактором является наличие семьи и отношений в ней.

Любовь – это процесс, а не состояние, это постоянное развитие и совершенствование отношений! Человек при этом обретает такие качества как: открытость, приятие, смелость, мягкость (преодоление экспансии), дисциплину, устремленность к новизне, постоянство и надежность.

Любовь – это сотворчество, сотрудничество, согласование и рождение новых отношений между двумя людьми!

Высшая форма взаимосвязей всего живого в природе – это Единение. Именно единение можно назвать: 1) любовь, которая рождается на пути познания от общего к частному; 2) мудрость, проявляющаяся в способности к объединению с миром и управлению (посредством согласования) всё расширяющимся пространством единения во имя эволюции каждого участника объединения.

Так человек учится любить с самого детства. Рождение всесторонности любви проходит 7 этапов. И если человек пропустит в своем развитии хотя бы один этап, тогда он позднее не будет способен познать счастье, радость сотворчества, и может пропустить встречу того единственного, с которым начнется новый виток спирали вхождения в групповое сознание, или просто друга, сотрудника.

Этапы постижения коллективно–согласованного сотворчества как сущности любви (модель № 2):

1-й этап. Воспитание любви ко всему мирозданию (к звездам, солнцу…);

2-й. Любовь к планете и ее царствам природы, любовь как экософия и сохранение природы;

3-й. Любовь к человечеству и его достижениям, к мировой культуре, любовь как приятие всего многообразия нравов и культур;

4-й. Любовь к Родине, к национальной культуре, к народу, любовь как высокий патриотизм, подтверждённый словами Пушкина: «Мой друг, Отчизне посвятим души прекрасные порывы…»;

5-й. Любовь к родному краю (в котором вырос или ныне находишься), к его культуре и наследию, к его традициям, как включенность в жизнь и текущие дела региона;

6-й. Любовь к коллективу (друзей, единомышленников, предприятия, родственников) как любовь к ближнему и конкретному человеку;

7-й. Любовь, уважение и приятие самого себя как зеркала окружающего мира.

Именно эти 7 этапов постижения любви должны (при полноте их познания) даровать человеку счастье и радость совместной и наполненной сотворчеством жизни. Если же пропущен какой-либо этап, то человеку вновь и вновь придется возвращаться к непознанному. И всякий раз создаваемая поляризация будет порождать напряженность и конфликты как испытания, которые помогут познать непознанное ранее для накопления недостающего опыта любви.

А после постижения 7-ми этапов развития любви для человека откроется новая, поистине потрясающая разнообразием сотворчества жизнь (от частного к общему): от индивидуализации и конкретизации условий развития в жизненном пространстве к их интеграции и управлению.

8-й этап. Встреча и сотворчество людей, создание группы (друзей, единомышленников,…);

9-й. Устремление к расширению пространства дружбы, сотрудничества и создание коллективного сотрудничества между членами группы (но только при контроле эмоционального мира) – создание команды (подобно Аргонавтам);

10-й. Индивидуализация команды и пространства ее системы жизни. Постижение многообразия и многоуровневости сотворчества – создание 7 уровней системных отношений команды с окружающим миром;

11-й. Служение высшим идеалам общего блага через раскрытие способностей каждого члена команды и расширение пространства ее сотворчества – сотворцы;

12-й. Рождение совместных идеалов и воплощение их в пространстве жизни команды. И только после этого этапа как наивысшего уровня сплоченности, член команды готов создать семью, чтобы нести наибольшую ответственность (тогда же он становится способным зачать и вырастить будущего ребенка без искажений).

И вот только тогда у полярной пары сможет родиться ребенок, который поистине станет воплощенным сотворчеством, вбирающим накопления родителей.

Тогда и начнется новый виток постижения более высокого уровня любви и группового сознания (что постигнуть или дать описание чему еще преждевременно – из-за неготовности культурного развития нынешнего человечества к этому грандиозному постижению многообразия мира отношений). И так виток за витком.

И только полнота постижения ответственности в групповых отношениях позволит человеку строить в дальнейшей жизни коллективную стратегию, либо он надолго останется лишь ведомым участником творческого процесса, осуществляемого другими сотворцами.

Шаг 3.

12 КАЧЕСТВ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРА: ХАРАКТЕРИСТИКИ 12-ТИ ПСИХОТИПОВ

Каждый человек несет предназначение постигнуть уникальность своей индивидуальности. А для этого человек в течение одной или многих жизней накапливает опыт 12-ти качеств проявления индивидуальности в окружающем его мире. (И конечно же у человека всегда существует свобода выбора: либо раскрыть индивидуальность в течение одной жизни, либо в течение 12-ти жизней.)

Рассмотрим 12 этапов раскрытия предназначения человека.

I. **Инволюционная фаза** – познание (от общего к личностному проявлению):

ОВЕН – поиск цели реализации прошлых накоплений

1-й психотип: человек накопил опыт 1-го уровня – ресурсы (отсчет сверху вниз), но не достигнут и не накоплен опыт 7-го уровня – цели. Таким образом, человек умеет привлекать из окружающего мира ресурсы для жизни, но не умеет определять цели и перспективы использования этих ресурсов.

Тип темперамента – холерик. Ключевое понятие – **«Я хочу быть».**

В основе характеристики данного психотипа (*далее - **ПТ***) лежит дуализм: человек склонен к поиску новых ориентиров и, в то же время, зависим от прошлого. Это порождает противоречия между: целеустремленностью и страхом перед неизвестностью, настойчивостью и упрямством, проявлением воли в достижении еще неосознанной цели и др. Подобное напряжение приводит к импульсивности действий и поступков человека. Желание управлять обстоятельствами направляет его к активному поиску новых путей для самовыражения, проявляется предприимчивость, а в некоторых случаях расчетливость. Данному психотипу свойственны: открытость, прямолинейность, быстрый и подвижный ум, а также властность и стремление доминировать.

Представители этого психотипа общительные, жизнерадостные и легкие на подъем люди. Однако нетерпеливость и желание сохранить независимость формируют низкую чувствительность к окружающим их людям. Импульсивность в действиях не дает им заранее увидеть последствия, ведущие к неприятностям. Повторение же подобных ситуаций в жизни человека приводит к снижению жизненного темпа и ритма. Но нередко, когда жизненный темп снижается, для них наступает пора страдания и отчаяния.

Стиль работы данного психотипа отмечен высокой энергичностью и динамизмом. Он способен эффективно начинать множество новых дел, склонен к риску, предприимчив. Несмотря на это, он часто растрачивает свои силы впустую: жонглируя несколькими делами сразу, он может увлечься и перестараться. В результате возникает усталость, которая уступает место отчаянию и безнадежности.

Нередко сложности в жизни возникают из-за неприятия рутинной работы, что приводит к конфликту с общепринятым порядком. Он быстро устает от упорядоченности и монотонности в работе, поэтому остается в семье или профессиональном коллективе не дольше, чем это необходимо для освоения каких-либо навыков или удовлетворения потребности в новизне. Данный психотип может стать отличным работником образования, наставником, религиозным лидером, продавцом практически любых товаров, спортивным тренером и т.д.

Источником внутриличностного конфликта может стать естественное для этого ПТ противоречие: он отвергает традиции ради целесообразности. От него можно ожидать неожиданный всплеск энтузиазма, отстаивание своего мнения, несогласие

с общепринятым положением вещей и чаще только для того, чтобы лучше понять стратегию своего дальнейшего развития. Такое поведение нередко создает в глазах других людей образ лидера, который способен привести их на новый уровень развития. Но часто – это мнимые лидерские качества. Ожидая от него целевую программу развития или стратегию курса, люди часто разочаровываются в нем и, как следствие, возникают конфликты, нередко заканчивающиеся разрывом отношений.

Одной из сильных сторон данного психотипа является то, что он искренне поддерживает тех, кто четко видит цель и результат своих начинаний: он открыт для различных возможностей, умело приспосабливается к неожиданностям. Если ему грамотно раскрыть цель деятельности и четко поставить задачи, он может уйти в работу с головой, добиваясь высокого ритма и эффективности. Ему всегда необходимо видеть свои действия в более широкой перспективе.

ТЕЛЕЦ – взаимосвязи ресурсов при определении их ценностей

2-й психотип: человек накопил опыт 2-го уровня – связи, но не накоплен опыт 6-го уровня – иерархия ценностей отношений. Т.о., человек умеет строить отношения, но не умеет строить иерархию в отношениях (напр., должностные обязанности или соподчиненность) и определять ценностные ориентиры.

Тип темперамента – флегматик. Ключевое понятие **– «Я хочу».**

Данный ПТ характеризуется настойчивостью, упорством, исполнительностью. Такие качества, как терпеливость, трудолюбие, стремление к комфорту и чувственному удовлетворению, позволяют ему достигать поставленных целей, реализовывать свои идеи и планы. Данный психотип – это воплощение предприимчивой и практичной личности, в основном смотрящей на вещи реалистично. В вещах же более всего ценит качество.

На 1-й взгляд ПТ выглядит спокойным и сдержанным. Однако ему присуща высокая потребность в выражении своих чувств. Когда возникает необходимость в презентации своей личности, этот мягкий и незаметный человек внезапно может превратиться в яркую и эффектную личность. Притягательность и обаяние вдохновляюще действуют на окружающих. Однако в погоне за стабильностью и защищенностью он нередко превращается в расчетливого и прагматичного человека. И тогда его обаятельность может превращаться в мещанство и лицемерие. Если жизнь не оправдывает его надежд и ожиданий, то у него проявляется крайне угнетенное состояние духа. Чувство безнадежности берет верх и развивается апатия, появляется упрямство, жесткость, нежелание прощать.

Представители данного психотипа – мастера красноречивого убеждения. Они черпают энергию во внешнем мире и открытом общении, на которое и ориентированы. Жажда жизни, в сочетании с общительностью, объединена в этом типе личности с поиском бесконечных возможностей и альтернатив, которыми данный психотип пользуется в широком спектре жизнедеятельности. А свою повседневную жизнь он строит таким образом, чтобы количество этих возможностей лишь возрастало.

Мир он воспринимает в практическом, непосредственном и осязаемом ключе. Свою повседневную жизнь он предпочитает делать упорядоченной, систематичной и планомерной. Способность к детализации дает ему возможность тщательной проработки различных вопросов. Однако ему часто не достает объемного видения, тонкости восприятия иерархии явлений и отношений при анализе жизненных ситуаций.

БЛИЗНЕЦЫ – взаимодействие при согласовании интересов

3-й психотип: человек накопил опыт 3-го уровня – результативной активности, но не накоплен опыт 5-го уровня – согласования коллективных интересов. Т.о., человек умеет строить взаимодействия, но не умеет поддерживать коллективные отношения из-за преимущественно личностной ориентации действий.

Тип темперамента – сангвиник. Ключевое понятие – **«Я размышляю».**

Для данного психотипа характерны: динамизм, контактность, общительность, любознательность, коммуникабельность, как свойства высокой ментальной адаптации, в т.ч. к изменяющимся обстоятельствам и к существующей иерархии отношений. Человек данного психотипа способен легко и быстро воспринимать новую информацию, при этом возможна некоторая поверхностность, недостаточная тщательность и проработка де-

талей. Ему присущи гибкость мышления, способность к быстрой оценке ситуации. В этом случае для данного психотипа выигрыш в тактике приводит к проигрышу в стратегии, что вызвано неумением иерархически структурировать пространство отношений и управлять сформированными связями, а также расставаться со «старым багажом» для перехода в новое качество.

Этот ПТ наделен общительностью. Но, как правило, эти способности проявляются больше в сфере профессиональной деятельности и управления: чаще всего он предан только тем людям, которые разделяют его взгляды и потенциально могут быть полезны в общем деле. Общительность в этом типе личности более связана с поиском бесконечных возможностей и альтернатив, которыми данный психотип пользуется в широком спектре жизнедеятельности. И строит он систему отношений с окружающим миром таким образом, чтобы количество этих возможностей возрастало.

Данный психотип – это воплощение личности, несколько склонной к риску, предприимчивой, энергичной, в основном смотрящей на вещи реалистично. Обладая врожденной неутомимостью, эти сверхактивные созидатели любят посвящать себя широкому множеству занятий, стремятся делать все от них зависящее, чтобы всем вокруг было интересно жить, и сама жизнь стала бы увлекательной.

ПТ умеет мотивировать, вдохновлять и упрашивать окружающих выполнить то или иное задание, включиться в ту или иную деятельность. Способность вдохновляться от всего нового и необычного может привести данный психотип к тому, что он может переключиться с более серьезных обязанностей на частные и незначительные дела, что превращает его в глазах других людей в ненадежную, нестабильную и непоследовательную личность. Поговорка о том, что благими намерениями вымощена дорога в ад, сложена именно для представителей этого типа.

Его способность мотивировать и воодушевлять других людей с помощью своего вдохновения и личного энтузиазма, а также активная позиция во взаимоотношениях с людьми часто создают образ лидера. Однако чтобы стать руководителем какого-либо коллектива, он должен научиться не только выполнять свои обещания и доводить дело до конца, но и понять суть согласования общей стратегии развития (например, предприятия) со своими личными планами и идеями, а также распределять действия и функциональные обязанностей в трудовом коллективе.

Источником стресса для данного психотипа чаще всего являются те аспекты его частной и профессиональной жизни, которые не удается превратить в «ментальную игру». Когда на него спускают неинтересную задачу и бремя ответственности, которые делают его деятельность однообразнее, он все более замыкается в себе, впадая в депрессивные состояния.

РАК – адаптация при развитии чувствительности к нуждам мира

4-й психотип: человек накопил опыт 4-го уровня – социальной адаптации, признания, но не накоплен опыт причинной сферы 4-го уровня – чувствительности к нуждам мира. Т.о., человек умеет строить постоянные формы отношений, но, не умея чувствовать нужды людей, общества, рынка, держится за прошлые достижения и не видит новые возможности. Тем самым, человек отстает от времени, т.е. «пятится назад».

Тип темперамента – меланхолик. Ключевое понятие – **«Я чувствую».**

Представители этого психотипа – воплощение надежности и ответственности. Они, как правило, отзывчивы; чувствуя собственные интересы способны адаптироваться к потребностям других людей, умеют создавать уютную атмосферу. Их повседневная жизнь зиждется на дуализме: стремление к структурированию, расписанию и порядку при одновременной мечтательности и иллюзиям (это противоречие и загоняет их в раковину от непонятого и непринятого ими мира). Среди достоинств можно назвать живость ума, идеализм, а также заботу и внимание к людям. Внутренний мир данного психотипа окрашен воображением и творчеством. Ему ничего не стоит провести весь день в своих мечтах и иллюзиях. Он более сосредоточен на своем внутреннем мире, склонен к задумчивости и размышлениям, однако жизнь рассматривает в ее широкой перспективе.

На 1-й взгляд они выглядят спокойными и сдержанными. Однако им присуща высокая потребность в выражении своих чувств. Когда возникает необходимость в презентации результатов своей деятельности, этот мягкий и уступчивый человек внезапно может превратиться в решительную личность, вступая в борьбу с таким

арсеналом интеллектуальных приемов, который полностью может обезоружить противника. Его выступления яркие, эффектные. Острая проницательность и обычно сильный характер вдохновляют окружающих. Нередко яркое воображение и демонстративность приводят человека к тому, что он усложняет простые вещи, а затем бурно реагирует на то, что в итоге получилось. Поэтому эстетизм может переходить в манерность. С такой же самозабвенностью представители данного ПТ могут впадать и в другую крайность: если жизнь не оправдывает их идеалов, проявляется крайне угнетенное состояние духа, чувство вины берет верх и развивается депрессия, появляется упрямство, жесткость, нежелание прощать. Появляется потребность в уединении.

Среди достоинств представителей данного типа можно назвать спокойное отношение к подробностям и рутинной работе. Они склонны выполнять работу самостоятельно, не перепоручая ее другим. Лучше всего они трудятся в рамках строгих правил. Отсюда, когда они занимают руководящие посты, они требуют от подчиненных строгого соблюдения установленных правил. Они прикладывают все силы, чтобы выработать ряд правил, ритуалов или процедур, которые станут шаблоном для коллективной деятельности. Интерес этого психотипа к теориям и технологиям помогает многого достичь на поприще фундаментальной науки. Сочетание реалистического восприятия и аналитической мысли, которые направлены на внешний мир и ограничены рамками упорядоченности, помогают им поддерживать образ ответственного и производительного работника.

ЛЕВ – создание групповых отношений на основе индивидуального примера

5-й психотип: человек накопил опыт 5-го уровня – создание коллектива, но не накоплен опыт 3-го уровня – личный пример выполнения и согласования деятельности (в коллективе). Т.о., человек умеет строить коллективные отношения, но не умеет профессионально управлять посредством взаимовыгодного сотрудничества и учета интересов.

Тип темперамента – холерик. Ключевое понятие – **«Я повелеваю».**

Этому психотипу свойственны индивидуализм, самостоятельность, настойчивость, целеустремленность, а также типична тщательность в деталях, стремление к эстетизму, красоте формы. Присущи артистизм, театральность и элитарность. Несмотря на то, что вышеназванные качества достойны одобрения, они могут стать и источником проблем. Стремление данного психотипа к управлению коллективными отношениями, которое, в свою очередь, вступает в противоречие с замкнутостью на своих чувствах и интересах, делает его эгоцентричным и властным. Такие качества как: твердость, консерватизм, самоуверенность, жесткость при неумении согласовывать действия вызывают эмоциональную нестабильность и импульсивность.

Представители этого типа – люди идей. Они делают все для того, чтобы другие подхватили, распространяли и внедряли в жизнь эти идеи. По этой причине они склонны смотреть на свой семейный и рабочий коллектив (в т.ч. на весь мир в целом), как на пространство своего самовыражения и саморазвития.

Представители данного психотипа – сторонники активной жизни и постоянного профессионального самосовершенствования. Они воспользуются любым поводом, чтобы и окружающих «включить» в процесс деятельности, умело создавая в коллективе ту атмосферу, которая способствует личным достижениям каждого и выполнению поставленных задач. Однако чаще всего они являются лишь «архитекторами», которые набрасывают приблизительные планы, по которым люди и явления будут претерпевать некоторые изменения. И нередки те случаи, когда коллектив устает от их неутомимости и ненасытной жажды саморазвития. Это может приводить к различного рода недовольствам окружающих их людей и ослаблению коллективного духа в организации.

5-й психотип независим и склонен к состязательности. В любом споре он предпочитает одерживать верх, но вполне удовлетворяется и самим процессом обмена мнениями. В беседах же, затрагивающих подробности его деловой и профессиональной жизни, он становятся общительными и оживленным.

В данном психотипе заложена активность, способность ярко демонстрировать свои мысли и убеждения. Результатом их самоактуализации является индивидуализация других людей. Умение стимулировать и мотивировать окружающих считается существенным достоинством представителей данного типа.

ДЕВА – согласование индивидуальной и групповых ценностей

6-й психотип: человек накопил опыт 6-го уровня – ценности жизни, но не накоплен опыт 2-го уровня – построение отношений. Т.о., человек умеет определять ценностные ориентиры и включаться в иерархию отношений, но не умеет поддерживать отношения для воплощения ценностей в жизнь.

Тип темперамента – флегматик. Ключевое понятие – **«Я создаю условия и вынашиваю».**

Для данного психотипа характерна рациональность в оценке ситуаций (как способность детализировать), чувствительность к происходящему, методичность в вынашивании своих замыслов, стремление все упорядочить. Им также свойственно стремление к опрятности и чистоте.

Представители этого типа осторожные, сдержанные, ориентированные на создаваемый ими же мир отношений. Их восприятие отличается реализмом и сосредоточенностью на сегодняшнем дне. На основе жизненных реалий они принимают решения. Жить они стремятся упорядоченно, размеренно и ответственно.

Цель и стремление представителей данного психотипа заключается в служении другим: им доставляет удовольствие видеть, как услуга, которую они оказали другому человеку, помогла тому добиться желаемого результата и преуспеть. Однако верность и послушание своему долгу могут превратиться для данного психотипа в проблему. Если мягкость, заботливость, внимательность к другим делают представителя данного типа хорошим другом и товарищем, то на руководящих постах эти же качества создают для него немало проблем. Этот тип ценит логику, но ему не хватает стратегического видения, концептуальности, иерархической согласованности. Если он достиг определенного социального статуса в какой-либо организации, то его осторожность в самовыражении может обернуться конфликтом с общепризнанными правилами лидерства и незаметно перейти в проблемы.

6-му психотипу свойственны: ответственность, добросовестность; тенденция привязываться к людям и обстоятельствам. Однако чувствительность к окружающему миру, более сложное отношение к жизненным проблемам, поглощенность аналитическим способом познания окружающего мира создает немало проблем в его общении с другими людьми: он легко раним, обидчив, что проявляется в виде раздражительности и импульсивности.

Жизненный опыт они постигают через внутренний конфликт между видением идеала глубоких отношений внутри коллектива, способностью их терпеливо вынашивать и страхом перед новым и неизвестным для него будущим.

Способность вникать в сущность вещей, все детально обдумывать и осмысливать делает этот психотип идеальным «мозговым центром» коллектива. Однако он может оказаться в плену постоянных размышлений о совершенствовании. Его глубокая склонность к анализу может дойти до крайности, загнав его в ловушку: он будет считать, что если разговор состоялся, то дело уже сделано. Так, чрезмерно развитое достоинство превращается в недостаток: высокомерие и вера в собственную непогрешимость, стремление оправдать себя, помноженные на способность выискивать детали, факты, могут привести его к мысли о том, что окружающие не достойны его доверия, и что против него что-то замышляют.

В данном психотипе заложена преданность, ответственность и забота. Результатом его бескомпромиссной помощи является тот факт, что он, стимулируя окружающих к каким-либо достижениям, стимулирует их к профессиональному росту и самосовершенствованию. Умение оказывать посильную помощь и поддержку другим людям считается существенным достоинством представителей данного типа.

ВЕСЫ – единение личных и общих интересов

7-й психотип: человек накопил опыт 7-го уровня – цели, но не накоплен опыт 1-го уровня – ресурсы. Т.о., человек умеет определять личностные перспективы развития, но не умеет привлекать ресурсы для реализации этих перспектив. И в то же время, происходит выбор между личным и общим как способность совершенствовать личность при учете общих интересов. А это означает переход на эволюционную фазу – выбор общей цели, но этот опыт 7-го уровня (снизу вверх) еще не накоплен, хотя уже определены личностные

ресурсы в виде всех прежних накоплений для сотрудничества (1-й уровень).

Тип темперамента – сангвиник. Ключевое понятие – **«Я уравновешиваю».**

Характерные качества – желание все расставить по полочкам, четко спланировать дела, стремление к сотрудничеству в коллективе, к справедливости, к четкости, аргументации действий. Человек данного типа стремится к эстетичности, элегантности, к внутренней гармонии и к гармонии отношений с другими людьми.

Данный психотип пребывает в состоянии постоянного выбора и принятия решений (порой впадая в крайности), подсознательный мотив которых заключен в том, чтобы испытать разные грани проявления единой жизни. Так, в процессе жизнедеятельности человек пытается постигнуть один из сложных законов жизни – правило «золотой середины» между личным и общим благом. Смысл жизни он постигает через дуализм между личностно-ориентированным стилем (ориентация на собственные интересы) и присущим ему самопожертвованием, выражающемся в полном отказе от индивидуальных потребностей. Истину он обнаруживает в соединении этих двух крайностей. Отсюда его поведение часто сопровождается негативными эмоциональными состояниями, импульсивностью и раздражительностью. Могут проявляться крайность и категоричность в отстаивании своего мнения.

В целом стиль работы данного психотипа воплощает в себе баланс между методичностью и ответственностью, с одной стороны, и пониманием потребностей окружающих – с другой. Он ценит порядок и опрятность. И его идеал деловой обстановки – ситуация, когда все на своих местах, и каждый получает признание за свою деятельность.

Представители этого психотипа раньше, чем другие, чувствуют назревание конфликтной ситуации. Обостренное восприятие делает их своеобразной «системой раннего оповещения». В результате они всегда оказываются в центре конфликта.

Как правило, они идеалисты, и если дело касается идеалов, то вступают в борьбу на любых условиях. Предъявляя к себе и окружающим высокие требования в отношении правил, приличий и прочих «должен», «следует», они с фанатичной приверженностью борются с нарушением подобных норм. А проявление неуважения к ним и их близким они ни в коем случае не оставят без внимания: примирение будет долгим и напряженным.

II. Эволюционная фаза – объединение познанного (от личного к общему, к коллективному проявлению):

СКОРПИОН – построение отношений на основе согласования иерархии ценностей

8-й психотип: человек накопил опыт 2-го уровня – создание отношений, но не накоплен опыт 6-го уровня – ценности жизни. Т.о., человек умеет создавать постоянные отношения и на эволюционной фазе чувствовать интересы других людей. Но он не умеет строить иерархию в отношениях, распределять обязанности и определять ценностные ориентиры.

Тип темперамента – меланхолик. Ключевое понятие – **«Я изменяю».**

Основные черты данного психотипа – энергичность, интуитивность, проницательность, настойчивость и последовательность в действиях, влияющих на других и ведущих к изменениям. Для него характерна изменчивость в настроениях, во внутренних состояниях, которая продиктована поиском нетрадиционного, трансцендентного и иррационального. Представители этого психотипа могут быть категоричны в отношениях, прямолинейны, нетерпеливы и несоизмеримы в психологических средствах при достижении цели.

Данный психотип характеризуется стремлением к единению и совершенствованию межличностных отношений. Однако когда выбор направленности к единению происходит на основе личного взгляда на перспективы – тогда возникает основание для межличностных конфликтов, которые составляют основу внутриличностного кризиса. Данный психотип должен понять, что сложность людских характеров и взаимоотношений следует принимать во внимание, и не стремиться решить каждую проблему в мгновение ока.

Данный ПТ – исследовательская личность. Его стремление к совершенству, в сочетании с личной цельностью, позволяет ему хорошо справляться с работой при

минимальном контроле со стороны. Однако такие качества, как независимость, стремление управлять, вносить изменения, потребность в усовершенствовании всего и вся может стать причиной конфликтов на рабочем месте. Данный психотип склонен все улучшать, даже когда все работает хорошо. Подобная неутомимость может означать, что в его деловом окружении ничто не будет по-настоящему стабильным. Практически в любом его проекте на 1-й план будут выходить оценка и проверка.

Богатое воображение может развивать такие качества, как подозрительность и недоверие, и даже вызывать манию преследования. Его глубокая склонность к раздумьям может загнать их в ловушку: склонность мысленно прорабатывать диалоги с людьми внушает ему, что разговор с ними уже состоялся. А стремление оправдаться, помноженное на свойственную данному психотипу самоуверенность, может привести его к выводам о том, что окружающие люди его не достойны и даже что-то замышляют против него.

В данном психотипе заложена преданность и фанатизм, сильные вожделения и духовная любовь, ответственность и независимость. Результатом его требовательности являются отношения, построенные на строгой системе ценностей и идеалов. Умение стимулировать окружающих людей к самосовершенствованию и развитию считается существенным достоинством представителей данного типа.

Знак Скорпион олицетворял переход от личностно-ориентированной жизни к согласованию интересов человека с коллективными и общественными интересами и нормами развития. При этом тот, кто не способен подчинить свою жизнь общему благу посредством служения и близким людям, и обществу, становится на путь испытаний, приближая смерть своему несовершенству, что и олицетворяет природная суть Скорпиона. Однако Скорпион олицетворяет не только смерть старой формы жизни, но, прежде всего, стимул рождения новой жизни. А потому, если точнее изобразить символ Скорпиона, то мы получим фигуру – сердце, вмещающего полярные противоположности. Тот же, кто объединит в себе противоположные интересы, будет способен подняться к высотам мира из ограниченной обыденности. А если перевернуть эту фигуру, то получится фигура лебедя.

Небесная картина демонстрирует этот же образ. Млечный путь словно разделяет 2 созвездия – Скорпиона и Стрельца. Этот раздел и есть переход от осознания человеком своего предназначения в единении с миром к осознанию тех единомышленников, с которыми будет создано это единение на основе высших целей общего блага.

Путь человека от Скорпиона к Стрельцу в мифологии ярко изображен в образе Ясона и Аргонавтов, во время которого рождается единение Аргонавтов во имя обретения золотого руна, которое принесет народу счастье. При этом открывается глубина новых отношений, служение которым и составляет суть истинного достижения.

СТРЕЛЕЦ – на основе согласования коллективных ценностей и действий развитие индивидуальности

9-й психотип: человек накопил опыт 3-го уровня, но есть проблемы с опытом 5-го уровня – человек умеет профессионально строить взаимодействие с людьми, но не умеет развивать коллективные отношения, передавая членам коллектива свои накопления и обучая их новому познанию, открывая новые горизонты. (А потому и мистерия Аргонавтов – это Путь определения перспектив в виде новых отношений и золотого руна).

Тип темперамента – холерик. Ключевое понятие – **«Я расширяю пространство»**

Данный ПТ характеризует устремленность к выходу за пределы познанного и расширение пространства жизни. При расширении же пространства его проявления возникает конфликт выбора – осуществлять расширение за счет личностной активности (в виде экспансии) или посредством раскрытия способностей в других людях (например, учитель проявляется через своего ученика).

В данном ПТ ярко проявлена потребность в лидерстве. Сосредоточенно включаясь в процесс преобразования и развития, воодушевляя сотрудников и указывая им стратегический курс, он опирается, прежде всего, на моральный дух коллектива и определенные ценности. Представители этого ПТ энергичны, активны в деятельности, эрудированны, инициативны и любознательны. Способность организовывать и руководить коллективом формирует у них качества лидера (чаще идеологического). Однако на руководящих постах они могут быть недостаточно гибкими во взаимоотношениях с людьми.

Этот тип стремится создавать новые формы коллективных отношений, реализуя и внедряя через них конкретные программы развития. Отсюда он более стратег, чем тактик. Именно в тактических шагах зарождается основное поле конфликтов. Такой склад ума может уводить человека в философствование, за которым упускаются новые возможности. Предаваться долгим раздумьям ему трудно: перед ним лежит мир внешний, богатый идеями и возможностями.

Представители данного ПТ способны мотивировать и воодушевлять других людей с помощью свого личного вдохновения и энтузиазма Их активная позиция во взаимоотношениях с людьми часто делает их лидерами какого-нибудь коллектива. Они стимулируют коллектив к совершенствованию и переменам с помощью своего концептуального и стратегического мышления. Даже если они ведут семейное дело, то можно быть уверенным, что в работе будут участвовать все члены семьи. Они считают, что если все будут участвовать в работе, то выиграет каждый. Однако необходимо помнить, что любой новый уровень развития по умолчанию включает в себя и практические подробности, которыми кто-то должен заниматься. Стрессы, которые влекут за собой подобные перемены, вполне реальны и очень болезненны.

Этот ПТ – свободный и раскрепощенный генератор идей. Он так любит абстрактные понятия и вопросы, что весь рабочий день может посвятить блужданию в лабиринте хитроумных и трудных программ и процессов. Способность вдохновляться от всего нового и необычного приводит иногда данный ПТ к тому, что он переключается с более серьезных обязанностей на частные и незначительные дела, что превращает его в глазах других людей в нестабильную и непоследовательную личность. Все это преобразуется в открытый и гибкий для изменений стиль жизни. Представители этого типа становятся прекрасными учителями, поскольку они умеют передавать свой дар независимого мышления.

Таким образом, в данном ПТ заложена устремленность, изобретательность и интуиция. Результатом его непрерывного самосовершенствования является тот факт, что он, стимулируя других к каким-либо достижениям, раскрывает в них новые возможности и способности. А умение вдохновлять окружающих, заражая их своими идеями и энтузиазмом, считается существенным достоинством представителей данного ПТ.

КОЗЕРОГ – вершина индивидуального развития на основе реализации коллективных целей

10-й психотип: человек накопил опыт 4-го уровня (в мире следствий), но не накоплен опыт 4-го уровня (в сфере причин) – чувствительности к нуждам и потребностям других людей. Т.о., человек умеет строить постоянные формы отношений, но, не умея чувствовать нужды людей, общества, рынка, стремится компенсировать это активным освоением новых возможностей, опережая время и порой, не учитывая интересы других.

Тип темперамента – флегматик. Ключевое понятие – «Я систематизирую».

Представителям данного ПТ свойственны практичность, прагматичность, скрупулезность, уравновешенность, а также им присущи организаторские способности, упорство в достижении цели и получении полезного результата. Поэтому в процессе совместной деятельности с их стороны возможны проявления авторитарности, консерватизма и сверхсубординации.

Их повседневная жизнь зиждется на порядке, расписании и структуре, а окружающим они могут казаться несколько холодными и равнодушными. Как руководители, они – воплощение строгой системы правил и распоряжений. Они производят впечатление энергичных, способных людей, верных своему слову. Во всем они стремятся увидеть главное. Стремясь к эффективности, они могут прийти к тому, что в их организации станут царить враждебность, стресс и прогулы. А слабое эмоциональное выражение и некоторая степень скрытности часто заставляют окружающих испытывать досаду, беспокойство или занимать оборонительную позицию.

Данный ПТ нуждается в общественном признании. Поэтому, не соизмерив «хочу» и «могу», они рискуют потерять внутренний баланс самоуверенности и реальности. Тогда на смену приходят такие состояния, как неудовлетворенность собой, самоизоляция, самокопание.

Среди достоинств представителей данного типа можно назвать их ответственное отношение к работе. Они склонны выполнять работу самостоятельно. Либо, яв-

ляясь лидером какого-либо коллектива, строго распределяют функциональные обязанности, перепроверяя деятельность каждого его члена. Лучше всего они трудятся в рамках строгих правил морали. Отсюда, когда они занимают руководящие посты, они требуют от подчиненных строгого соблюдения культуры отношений и строгой иерархической соподчиненности. Благодаря сочетанию ответственного отношения к труду и реалистического восприятия мира они создают образ эффективного и производительного работника.

В данном ПТ заложена ответственность и преданность общему делу. Результатом их стремления к совершенству и порядку является тот факт, что они стимулируют других людей своим личным примером самореализации и энтузиазмом. Умение вдохновлять окружающих результатами своей деятельности считается существенным достоинством представителей данного типа.

ВОДОЛЕЙ – служение коллективным целям и преданность достигнутому

11-й психотип: человек накопил опыт 5-го уровня – создание коллектива, но есть проблемы с опытом 3-го уровня – человек умеет строить коллективные отношения, но не умеет профессионально управлять их расширением посредством учета способностей каждого.

Тип темперамента – сангвиник. Ключевое понятие **– «Я знаю».**

Данному ПТ свойственно стремление быть полезным и нужным окружающему миру. Суть лишь в том, что человек считает полезным и насколько другие люди нуждаются в этом. Основой конфликта (как с самим собой, так и с миром) является, с одной стороны, его стремление к творческой реализации через коллективные формы (отсюда такие качества, как дружелюбие, товарищество, новаторство), с другой – потребность в самоутверждении через отстаивание своей независимости (отсюда такие качества, как свободолюбие и склонность к идеализации). В силу названного дуализма человек может быть подвластен стихийности, изменчивости, революционности и бунтарству. Представители данного ПТ чувствительны как к идеалам прошлого, так и к необходимости в будущих переменах. Отсюда они зависимы от идеала совершенства, но в то же время не любят ограничений и рамок.

Данному ПТ может с трудом даваться несогласие или выдвижение противоречащих точек зрения. Если кто-то поставит под сомнение его систему ценностей, нарушит внутреннюю гармонию или вторгнется в мир его идеалов и высших чувств, то прощение может затянуться надолго. Отсюда они импульсивны в утверждении своего мнения и могут проявлять недостаточную гибкость в отстаивании общих идеалов и ценностей развития.

В то же время представители данного ПТ убеждены, что люди должны быть независимыми и найти свой, индивидуальный путь развития и самосовершенствования. Отсюда их способность незаметно подталкивать вперед других, при этом самим оставаться на задних планах, поддерживая и поощряя там, где это необходимо. Однако чувство долга и обязательность могут подвести их. Они могут так углубиться в немедленное оказание услуг и удовлетворение чьих-то потребностей, что потеряют из вида все остальное. Погрузившись в текущий кризис, решение какой-либо проблемы или оказание помощи тому, кто в ней нуждается, они рискуют внезапно ощутить себя уставшими, вымотавшимися и раздраженными. Когда представители этого ПТ подвергаются чрезмерным нагрузкам, они становятся рассеянными и несобранными, быстро переходят от приступов кипучей активности к периодам крайней задумчивости.

Успешнее всего представитель данного ПТ работает и больше всего достигает, когда его усилия направлены на осуществление идеала или служение людям. От работы, выполняемой в качестве самоцели, от бессмысленного рутинного труда они могут погрузиться в апатию или даже открыто взбунтоваться. Стремление управлять и контролировать может обнаружиться лишь там, где определяются общие интересы и ценности развития. Если данный ПТ, участвуя в коллективной работе, не управляет коллективом и не несет ответственности за ту или иную часть общей работы, он не будет мотивирован к ней. В работе ему необходимо находить личное значение.

Представители данного ПТ в большинстве аспектов своей жизни являют образ самоотверженного служения. Результатом их бескомпромиссной преданности общему делу является тот факт, что они невидимо создают условия для роста других людей, стимулируя их к достижениям и раскрывая новые возможности каждого. Умение воодушевлять окружающих, раскрывая в них самые разнообразные грани таланта, считается существенным достоинством представителей данного типа.

РЫБЫ – реализация ценностных ориентиров в иерархии коллективных отношений

12-й психотип: человек накопил опыт 6-го уровня – ценности жизни, но есть проблемы с опытом 2-го уровня – создание отношений.

Т.о., человек умеет определять ценностные ориентиры и включаться в иерархию отношений, но не умеет поддерживать отношения.

Тип темперамента – меланхолик. Ключевое понятие **– «Я верю».**

Многие из таких характеристик как: чувствительность, эмпатия, интуитивность, некоторая мечтательность, а также мягкость, заботливость, внимательность к другим, артистизм – традиционно присваивают представителям данного ПТ. По своей натуре они интроверты, склонны к задумчивости и размышлениям. Нередко над ними создают ореол мистицизма.

Жизненный опыт они постигают через внутренний конфликт между потребностью в переосмыслении прошлых достижении (его идеалов) и потребностью в новых перспективах и возможностях. Отсюда могут проявляться иллюзорность восприятия, пассивность, частая смена настроений, непоследовательность в принятии решений и нетерпеливость в вынашивании своего дела, что затрудняет достижение результатов и реализацию планов.

Тяга к уединению, неумение выражать свои мысли и чувства создают у окружающих его людей определенные трудности восприятия и серьезные затруднения в общении. Низкая эмоциональная выразительность часто заставляет окружающих испытывать досаду и занимать оборонительную позицию. Однако их внутренний мир полон эмоций и чувств, глубоко запрятанных от стороннего взгляда. Они незримо транслируют их, создавая ту или иную «атмосферу» вокруг себя: не говоря ни слова, они могут проявлять восхищение и раздражение, поддержку и неодобрение, радость и гнев, веру и нетерпение.

Способность данного ПТ вникать в сущность вещей, синтезировать накопленный опыт, все детально переосмысливать, искать пути совершенствования достигнутого результата делают этот ПТ хорошим руководителем коллектива. Если он не окажется в плену своих размышлений о совершенствовании, то, раскрывая все аспекты (как позитивные, так и негативные) деятельности коллектива, будет способствовать его развитию и осмыслению будущих перспектив.

Однако его глубокая склонность к обобщениям, помноженная на воображение, может дойти до крайности. Загнав себя в ловушку, он будет считать, что окружающие не могут его понять в силу их ментальной ригидности, узости взглядов и убеждений. Так, вера в общее дело, критический взгляд на окружающий мир и низкая самооценка, могут привести его к пессимизму, унынию, психосоматическим заболеваниям и депрессивным состояниям.

В данном ПТ заложена преданность, ответственность и глубокая верность. Результатом их бескомпромиссной жертвенности является тот факт, что они, стимулируя других к каким-либо достижениям, позволяют присваивать им результаты и славу. Умение незаметно поддерживать окружающих считается существенным достоинством представителей данного типа.

Шаг 4.

ВОЗРАСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОЭТАПНОГО РАЗВИТИЯ ЛИДЕРА

Предназначение как прошлое или прошлый опыт присутствуют в жизни человека в любом возрасте. А поскольку человек накапливает опыт преображения (и желательно совершенствования) своего прошлого опыта, то и предназначение изменяется.

Универсалии развития систем жизни позволяют описать характер изменения предназначения человека в разных его возрастах. Для этой цели служит циклограмма.

Циклограмма – это схема поэтапного формирования пространства и образа жизни человека в течение всей его жизни на основе универсальных закономерностей развития и раскрытия в сознании человека установок прошлого опыта, движущих мотивов, осознания ожидаемых результатов и целей.

Модель «циклограмма» исследует динамику возникновения проблемы по 7-

летним периодам жизни человека. Исследование основано на том факте, что проблема клиента, с которой он обратился к инструктору ЗОЖ, есть отражение комплекса предшествующих событий. И если определить характер прошлых событий, то становится возможным продемонстрировать клиенту причинно-следственные связи между его образом жизни и нынешними проблемами. А знаки судьбы укажут то, насколько жизнь человека соответствует его программе развития. Тем самым, будет установлена степень соответствия идеальной программы человека его реальным достижениям.

Определение влияния прошлого на исследуемый возраст человека происходит по Кресту судьбы. По 7-летним периодам (к началу жизни) можно вспоминая то, что происходило с человеком, определить характер настоящих событий. Эта техника была известна из Древней Греции под названием «Нить Ариадны».

Древне греческая мифология повествует об универсальном способе помощи человеку выйти из лабиринта его несовершенного образа жизни. Это легенда о том, как Тесей направился на остров Крит, чтобы убить Минотавра, которому на съедение отдавали девушек Аттики. Ариадна, полюбив Тесея, дала ему нить, которая помогла ему выйти из лабиринта, после того как Тесей убил Минотавра.

Таким образом, этот миф повествует о том, что каждый человек блуждает в лабиринте своего прошлого несовершенства. Но каждому надлежит, как и Тесею, найти, вначале, путь из лабиринта как путь в будущее по Нити Ариадны. А затем нужно осознанно преодолеть свои прошлые недостатки, т.е. убить минотавра. И таким путем целенаправленно победив самого себя, т.е. свою низшую животную природу, человек сможет выйти из лабиринта – в будущее. Но без спасительной нити Ариадны – Луча Души или знания причинно-следственных связей, побудивших человека попасть в лабиринт, он никогда не сможет выйти из него. Ариадна – это помощь в приятии себя и окружающего мира таковым каким он есть, единения с этим прошлым, любви как жертвенности служения окружающему миру, единения с ним и устремления в нем к более совершенным новым отношениям. Именно вкладывая себя в отношения с окружающим миром, который является порой столь несовершенным, и устремляясь к глубине миропонимания и отношений, человек сможет обрести движущую силу преобразовательности. Тем самым человек найдет выход из лабиринта своего несовершенства.

Циклограмма (программа развития человека в определенном возрасте - Нить Ариадны и Золотое Руно):

Алгоритм формирования **возрастной характеристики** человека, т.е. находящегося в определенном возрасте:

1. Вершина креста – дается характеристика одной из 4-х вершин креста судьбы.
2. Круг 28-ми лет – дается характеристика одного из 3-х кругов как тенденций личностного, коллективного и общественного развития человека;
3. 7-летний период;
4. Год в течение семилетнего периода – дается характеристика одного из 7-ми лет как характеристика, соответствующая одному из семи уровней.
5. Один из 12-ти этапов развития как период 2года 4 месяца, в течение которого человек постигает одно из 12-ти качеств;
6. Психотип (от рождения) – дается характеристика одной из 12-ти детерминант креативности;
7. Тип нервной деятельности – один из 4-х типов темперамента.

Таким образом, суммируя все 7 характеристик, получается интегральная характеристика проявления опыта, накопленного в соответствующий период семилетия. А значит, будет получена характеристика его образа жизни, характера принятия решений и тенденций развития в настоящий, исследуемый период, когда клиент пришел на консультацию.

В 1-й период жизни до 28 лет человек добивается признания как личность. Для этого человек строит храм, создает семью, растит ребенка. Поэтому человеку надлежит каждые 7 лет накапливать опыт:

1) до 7-ми лет – физического развития ребенка;
2) до 14 – эмоционально-чувственного мира, открытости и яркости воздействия на окружающих;
3) до 21 – ментально-деятельной активности, проф.достижений;
4) до 28 – социальной адаптации, переходящей в чувствительность к нуждам мира.

Во 2-й период жизни до 56 лет на основе способности строить согласованные, постоянные, развивающиеся и глубокие коллективные отношения (1- родственников-родителей, 2- семьи, 3- сотрудников, 4- единомышленников, 5- друзей), человек повторяет характер каждого из 4-х семилетних этапов до 28 лет и накапливает опыт:

5) до 35 – ресурсной базы коллективов и их обеспеченности;
6) до 42 – глубины отношений в сотрудничестве;
7) до 49 – эффективности организации и управления деятельностью коллективов;
8) до 56 – единения созданных коллективов.

В 3-й период жизни до 84 лет на основе способности строить постоянные межколлективные отношения и согласовывать возможные конфликты, также повторяя характер каждого из 4-х семилетних этапов, человек добивается признания:

9) до 64 – ресурсной базы для созданных им межколлективных отношений;
10) до 71 – глубины отношений и постоянства межколлективных отношений;
11) до 79 – эффективности организации и управления деятельностью в обществе;
12) до 84 – связей между различными обществами.

Следовательно, тот возраст, который актуален для изучения или в котором человек обратился за помощью к инструктору ЗОЖ, есть подсознательное стремление познать свою программу жизни (незнание которой и привело к конфликтам и отсутствию опыта создания условий для гармоничного развития).

ТЕСТИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ

Какую вы роль исполняете (или можете исполнять) в команде? Это, безусловно, нелегкий вопрос, т.к. объективных критериев о том, на каком месте быть человеку в команде, практически не существует. Попробуем построить алгоритм формирования команды посредством предварительно проведенной психосистемной диагностики готовности к сотрудничеству в команде.

ТЕСТ по циклограмме: по возрастным событиям и особенностям проявления человека в жизни определяются 3 параметра: 1) характер принимаемых решений; 2) степень совершенства отношений в коллективе; 3) установки и стиль поведения сотрудника. А на основе этих 3-х параметров соответствующих триаде: прошлое (установки, стиль), настоящее (мотивы отношений), будущее (ожидаемый результат) устанавливается синтезированный 4-й параметр – программа развития.

Сущность теста заключается в том, что в любом цикле развития существует 4 значимые точки, характеризующие: установки поведения (прошлое), мотивы отношений (настоящее), результат достижений (будущее) относительно того момента времени (или возраста), в котором происходит исследование человека, в который и формируется программа развития (см.рис.6).

А значит, когда работник устраивается на работу, то в данном возрасте сформирована определенная программа и по 7-летним стадиям от настоящего момента его трудоустройства, накоплен опыт: 1) принятия решений и достижения целей; 2) построения сценария отношений; 3) построения стиля поведения. Тогда можно судить о том насколько успешен и профессионален будет работник, и как он сможет адаптироваться в коллективе предприятия.

Например, человек трудоустраивается в возрасте 43 лет. Для определения его потенциалов и проф.способностей необходимо вначале установить 4 параметра требований, т.е. тех способностей, которых он должен был в данном возрасте достичь, чтобы в дальнейшем быть успешным: 1) работник по возрасту находится во 2-м круге – построение коллективных отношений; 2) он находится в 3-й подфазе (в 3-й семилетней четверти 28-летнего цикла) – построение коллективной деятельности и лидерство в ней; 3) он соответствует 4-й вершине креста судьбы – программе формирования будущего развития на основе предшествующих достижений (результатов, мотивов отношений, стиля поведения). Таким образом, становится возможным установить степень соответствия реальных достижений данного работника и того, что ему в данном возрасте надлежало достичь. Исходя из этого можно судить о перспективности данного работника для предприятия.

А затем производится опрос работника о событиях, которые ранее произошли и которые характеризуют его с вполне конкретных сторон (по 4-м параметрам). Так 7 лет тому назад (в 36) у данного сотрудника были определенные достижения, которые дали ему опыт достижения целей, результатов. Поэтому все события, произошедшие с человеком 7 лет назад, будут характеризовать в настоящем возрасте (43) сценарий его ожидаемых достижений. 14 лет тому назад (в 29) у работника был сформирован определенный опыт на основе конкретных событий, которые будут характеризовать отношения и в данном возрасте (43). А 21 год назад (в 22) был сформирован определенный стиль поведения, характеризующийся конкретными событиями и жизненными обстоятельствами, что в 43 также проявится. 28 лет назад (в 15) была достигнута программа, но уровня лично-

сти (1-го круга). Поэтому все обстоятельства в тот период будут характеризовать то, как личность и ныне, в 43 будет стремиться к самореализации. И т.д.

Технология успеха при преодолении односторонности

Сознание человека и его успех формируется в течение 3-х 28-летних периодов развития человека.

В 1-й период – до 28 лет для человека актуально развитие через познание «Я – ЦЕЛЬ». Он познает основы мироустройства и открывает направленность наиболее эффективного своего развития и реализации в мире. При этом он строит храм отношений, создает семью, рождает ребенка, что есть структурообразование условий жизни и формирование сознания личности.

Если человек не воспринимает (не чувствует) цель, актуальную для окружающего мира (людям, семье, предприятию, обществу, природе), то тогда он навязывает окружающим себя другим, что есть лишь самоцель. Это возможно, например, если отец был диктатором, жестким, категоричным. Если же человек не способен себя реализовать, раскрыть способности, то он будет зависим от способностей или возможностей других и страдать от этого. А это возможно, например, если отец не был лидером, был замкнут, не реализован.

Во 2-й период – с 28 до 56 лет формируется система согласованного взаимодействия с окружающим миром, что есть коллективное сотворчество «Я – ОН(А)» в виде семьи, родственников, трудовых отношений, единомышленников, друзей. При этом поэтапно формируется групповое сознание. Если человек активен, но не чувствителен к нуждам других, то он будет навязывать свои представления и предпочтения в отношениях. Это возможно, если мать была боевой, лидером в семье или не была чуткой, заботливой, любящей. Если же человек эмоционально не выразителен, не общителен, не может выразить свои чувства, то он будет зависим. Это возможно, если мать была подавлена, эмоционально не раскрыта.

В 3-й период – с 56 до 84 лет формируется система: передачи опыта, наставничества и управления многоуровневыми отношениями в обществе – «Я – МЫ» в виде межколлективных связей, развития и передачи общечеловеческих ценностей. При этом поэтапно формируется общественное сознание. Если человек в коллективе или в обществе ведет себя агрессивно захватнически, как диктатор, то в семье его отец был хотя и активным лидером, но жестким. Он подавлял ребенка, но научил его сражаться с окружающим миром, отвоевывая преимущества для себя. Но если отец с матерью были замкнуты и в отношениях с окружающими их людьми не активны, то в коллективе и в обществе такой человек будет зависим от чужих решений, мнений.

Конечно, множество существует вариантов семейных сценариев, поэтому инструктор ЗОЖ должен учитывать все знаки судьбы. Инструктор предлагает человеку, прежде чем принимать решение, учитывать интересы других людей; во-вторых, постараться, чтобы инициатива принятия решения или начала действий исходила от другой стороны. Позволить другому человеку осознать себя партнером, не ущемить его самостоятельность, дать ему возможность управлять на равных с тобой – это и есть модель успеха. Только в этом случае человек обретет надежного, самостоятельного и инициативного партнера, спутника, который не будет ущемлять, в свою очередь, и чужие интересы.

Шаг 5.

СЦЕНАРИЙ ЧЕЛОВЕКА В СХЕМЕ РОДСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ

Фамильное Древо накапливает опыт коллективной ответственности и сотворчества. Каждый рождающийся ребенок, в семье как плод сотворчества родителей, имеет предназначение улучшить фамильную судьбу. Тем самым предназначение фамильного древа реализуется накоплением опыта его совершенствования.

Что это за опыт, которым совершенствуется фамильное древо?

Ребенок впитывает в себя при рождении родительский сценарий развития, т.е. все достоинства и недостатки. Недостатки – это отсутствующий опыт развития, ведущий к возникновению проблем в жизни. Именно будущие проблемы в жизни ребенка из-за фамильного несовершенства, и накопление ребенком в будущем опыта преодоления этих проблем, вносит в семью недостающий опыт.

С тем чтобы понять, какие проблемы несет в себе человек и какой опыт он должен накапливать, нужно просто вспомнить проблемы своих близких, которые характеризуют следующее:

Отец – это знак, характеризующий для его ребенка причину развития, отношение к цели, к иерархии; познавательная активность, отношение к управлению, начальству; степень ответственности.

Мать – это знак, определяющий для ее ребенка характер поддержания уже сложившихся отношений, сохранение прошлых устоев.

Брат, сестра – это знак партнерских отношений: брат характеризует деловую активность; сестра – чувствительность к интересам партнеров, степень приятия.

Дед – это знак, характеризующий стратегию, отдаленные планы.

Бабушка – это знак, характеризующий связь с глубокими традициями прошлого.

Конечно, нужно еще изучить, с чем (кем) было связано данное событие как знак, например: перелом кости тела – это знак излома судьбы или мировоззренческий излом; рождение ребенка – рождение плодов сотворчества; переезд – изменение пространства жизнедеятельности. Переезд связан со сменой работы – это значит, что и в данном периоде будет изменение пространства деятельности. Затем нужно узнать о том, с чем связан переезд человека. А значит, данная причина переезда будет определять смену деятельности клиента. И т.д.

Так на основе универсологии становится возможным более полно рассмотреть роль каждого из родителей и родственников, продемонстрировав их конкретный вклад в формирование психики ребенка, а также путь преодоления человеком влияния родительско-родственного сценария поведения в течение жизни. И хотя человечеством еще не до конца познана роль родственных отношений как

потока жизни коллективного сознания одного из пяти качеств (родственники, семья, сотрудники, единомышленники, друзья).

Однако стремление к углублению отношений и расширению возможностей родственного сотрудничества свидетельствует о позитивных тенденциях в мире.

Так на основе универсологии становится возможным более полно рассмотреть роль каждого из родителей и родственников, продемонстрировав их конкретный вклад в формирование психики ребенка, а также путь преодоления человеком влияния родительско-родственного сценария поведения в течение жизни.

ТЕСТИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ

Какую вы роль исполняете (или можете исполнять) в команде? Это, безусловно, нелегкий вопрос, т.к. объективных критериев о том, на каком месте быть человеку в команде, практически не существует. Попробуем построить алгоритм формирования команды посредством предварительно проведенной психосистемной диагностики готовности к сотрудничеству в команде.

ТЕСТ по родственным отношениям, сформированным в семье у каждого члена команды, оценивается: 1) характер принимаемых решений; 2) степень совершенства отношений в коллективе; 3) установки и стиль поведения сотрудника.

Ведущий предлагает варианты, из которых отвечающий выбирает наиболее подходящий:

1. **Отец** – каким вы его помните?

По характеру приятия решения:

1) волевой – в основном он управлял и принимал решения в семье;
2) не волевой – в основном он не управлял и не принимал решения в семье;
3) отчасти и первое, и второе.

По типу построенных им отношений:

1) строил гармоничные отношения;
2) строил конфликтные отношения;
3) отчасти и первое, и второе.

По стилю поведения:

1) импульсивно-активный в поведении;
2) спокойный общительный;
3) замкнуто малообщительный.

2. **Мать** – какой вы ее помните?

По характеру приятия решения:

1) волевая – в основном она управляла и принимала решения в семье;
2) не волевая – в основном она не управляла и не принимала решения в семье;
3) отчасти и первое, и второе.

По типу построенных ею отношений:

1) строила гармоничные отношения;
2) строила конфликтные отношения;
3) отчасти и первое, и второе.

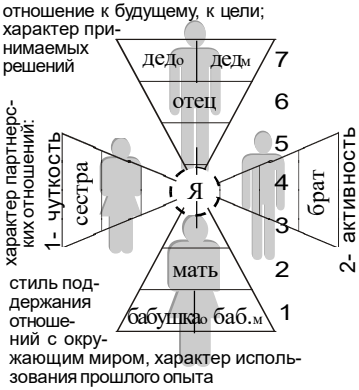
По стилю поведения:

1) импульсивно-активная в поведении;
2) спокойная общительная;
3) замкнуто малообщительная.

3. **Брат** – каким вы его помните?

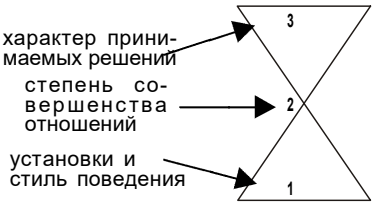
По характеру приятия решения:

1) брат был сильнее, вас воспитывал и часто указывал что делать;
2) брат был слабее, вы его воспитывали,…;
3) отчасти и первое, и второе.
По типу построенных отношений:
1) строил гармоничные отношения;
2) строил конфликтные отношения;
3) отчасти и первое, и второе.
По стилю поведения:
1) импульсивно-активный в поведении;
2) спокойный общительный;
3) замкнуто малообщительный.



4. **Сестра** – какой вы ее помните?
По характеру приятия решения:
1) сестра была сильнее, вас воспитывала и часто указывала что делать;
2) сестра была слабее и вы ее воспитывали,…;
3) отчасти и первое, и второе.
По типу построенных ею отношений:
1) строила гармоничные отношения;
2) строила конфликтные отношения;
3) отчасти и первое, и второе.
По стилю поведения:
1) импульсивно-активная в поведении;
2) спокойная общительная;
3) замкнуто малообщительная.
5. **Дедушка** – каким вы его помните?
По характеру приятия решения:
1) волевой;
2) не волевой;
3) отчасти и первое, и второе.
По типу построенных отношений:
1) строил гармоничные отношения;
2) строил конфликтные отношения;
3) отчасти и первое, и второе.
По стилю поведения:
1) импульсивно-активный в поведении;
2) спокойный общительный;
3) замкнуто малообщительный.
6. **Бабушка** – какой вы ее помните?
По характеру приятия решения:
1) волевая;
2) не волевая;
3) отчасти и первое, и второе.
По типу построенных ею отношений:
1) строила гармоничные отношения;
2) строила конфликтные отношения;
3) отчасти и первое, и второе.
По стилю поведения:
1) импульсивно-активная в поведении;
2) спокойная общительная;

3 параметра оценки родственников для устанавливления особенностей развития человека:



3) замкнуто малообщительная.

7. Поддерживаете и помогаете ли вы жене (мужу) или любимому человеку (если нет мужа, жены)?

1) я поддерживаю и помогаю;

2) я не поддерживаю и не помогаю;

3) отчасти и первое и второе.

8. Поддерживает и помогает ли вам муж (жена) или любимый человек (если у вас нет мужа, жены)?

1) поддерживает и помогает;

2) не поддерживает и не помогает;

3) отчасти и первое и второе.

Ведущий после теста вводит участников тестирования в суть опроса.

Для большей точности в определении способностей и стиля поведения члена команды применяют модель взаимоотношений родителей. При этом устанавливается тот сценарий, который сохранился в сознании у человека с раннего детства, и который будет проецироваться на характер жизнь и его действия. Этот способ основан на том факте, что родители (родственники) закладывают с раннего детства в сознание человека сценарий поведения действий и реакций на окружающий мир.

Отец – это степень ориентации ребенка на цель–будущее, на создание перспектив, на вступление в новые отношения, это отношение к руководству. Отец – это характеристика способности управлять. Если был сильный отец – это дало стиль в виде высокой способности добиваться нового, но неумение подчиняться и строить хорошие отношения с начальством; слабый отец – это дало, как стиль, низкую способность добиваться нового, но умение адаптироваться к руководству, которое за них принимает ответственность и решения. Если отец строил гармоничные отношения, то это дало способность также строить гармонию в отношениях при достижении цели. А тип поведения отца – это установка на то, какого стиля будет придерживаться человек на пути к цели или при принятии решения.

Мать – это умение (или неумение) использовать прошлый опыт, поддерживать пространство уже созданных отношений, ткать полотно тончайших связей человека и окружающего мира. В этом смысле старая поговорка: «Муж – это голова, а жена – шея» содержит в себе глубокий смысл, ибо голова – это видение стратегии, перспектив, а шея – гибкость тактики. А потому в зависимости от того, какими были родители у ребенка, легко сказать каким он вырастет, установив его проблемы, страхи, кризисы…

Если была сильная (волевая) мать – это дало человеку высокий потенциал в поддержании отношений, но и высокий консерватизм и привязанность к традициям; слабая (безвольная) мать – низкий потенциал для поддержания устойчивых отношений, но не будет и сильной привязанности к традициям. Если мать строила гармоничные отношения, то это дало способность также строить гармонию в отношениях между теми, с кем знакомство было ранее построено. А тип поведения матери – это установка на то, какого стиля будет придерживаться человек в уже существующих отношениях.

Братья и сестры – это настоящий опыт или умение вступать в партнерские отношения, соответственно, с мужчинами или женщинами. Отсутствие в настоящее время у детей братьев и сестер свидетельствует о замкнутости человека, который

посредством сексуальных отношений (что он узнал от родителей) будет стремиться компенсировать недостаток в способности устанавливать партнерские отношения.

Брат – это способность строить партнерские отношения с мужчинами на основе программы, построенных данным человеком, действий. Если был сильный брат (как правило, подавляющий более слабого) – это дало бессознательное стремление работать с сильными партнерами–мужчинами из-за привычки быть слабым и неспособности нести программу действий; слабый брат – стремление человека в команде работать со слабыми партнерами–мужчинами из-за привычки подавлять партнеров и неумения согласовывать действия и сотрудничать с сильными партнерами.

Сестра – это характеристика способности поддерживать партнерские отношения с женщинами. Если была сильная сестра – это дало способность работать с сильными партнерами–женщинами и бессознательное стремление подчиняться партнерам; слабая сестра – стремление работать со слабыми партнерами–женщинами и бессознательное стремление к управлению партнерами. Если брат или сестра строили гармоничные отношения, то это дало способность строить гармоничные отношения между партнерами мужчинами или женщинами. А тип поведения – это установка на то, какого стиля будет придерживаться человек в партнерских отношениях.

Дедушка – это далекие цели, идеалы, это характеристика способности строить жизнь с перспективами. Бабушка – это глубинный прошлый опыт народа (по примеру няни Пушкина, привившей ему любовь к народным сказаниям, образам), это характеристика желания строить жизнь на основе традиций, ритуалов. Тети, дяди – это не столь яркое влияние на сознание ребенка, но, тем не менее, существенное, если рассматривать всю гамму оттенков поведения человека.

Если был сильный (волевой) дед – способность строить далекие перспективы, стратегию; слабый дед – не умение строить в далекие перспективы. Если дед строил гармоничные отношения, то это дало способность строить гармоничные отношения на пути формирования отдаленных перспектив. А тип поведения – это установка на то, какого стиля будет придерживаться человек при достижении перспектив.

Если была сильная (волевая) бабушка – это дало способность поддерживать глубинные и далекие связи, сильную привязанность в жизни к традициям, ритуалам; слабая бабушка – нежелание заглядывать в далекое прошлое, не умение использовать старые традиции в жизни. Если бабушка строила гармоничные отношения, то это дало способность поддерживать гармоничные отношения со старыми знакомыми, событиями. А тип поведения – это установка на то, какого стиля будет придерживаться человек при поддержании давнишних знакомств.

Муж – это способность строить конкретные отношения и действия на основе актуальной (для себя) программы. Слабый муж – дает способность (жене) строить самостоятельно конкретные действия и принимать самостоятельно решения, но трудно принимается руководство.

Жена – это способность поддерживать конкретные отношения и полезные связи. Слабая жена – это дает (мужу) способность поддерживать самостоятельно отношения и принимать в них самостоятельно решения, но трудно воспринимается руководство. Сильный муж – не дает (жене) самостоятельности и конк-

ретности действий, но зато легко принимается руководящая роль других.

Поддержка вами мужа – это, потенциально, поддержка и чужих идей, и помощь в их реализации, а также поддержка руководства. Если вы не поддерживаете мужа, то сложно будет поддерживать и чьи-то идеи и принимать чье-то руководство.

Поддержка вами жены – это поддержание более глубоких отношений в команде и помощь членам команды, а также приятие сотрудничества. Если вы не поддерживаете жену, то сложно будет поддерживать и глубокие отношения и принимать долгосрочное сотрудничество.

Поддержка вас со стороны мужа – это означает, что вы способны принимать помощь, ибо «сила в нашей слабости» в приятии чужих идей, а также будете принимать руководство. Поддержка вас со стороны жены – это означает, что вы способны принимать помощь со стороны уже сложившихся отношений с окружающими вас людьми.

Если вас не поддерживает муж, то вам сложно будет поддерживать чьи-то идеи и принимать чье-то руководство. Если вас не поддерживает жена, то вам сложно будет принимать помощь от тех, с кем у вас уже сложились отношения.

Так на основе психосистемологии становится возможным более полно рассмотреть роль каждого из родителей–родственников и продемонстрировать их конкретный вклад в формирование психики человека, а также путь преодоления человеком влияния негативных черт родительско–родственного сценария поведения в течение жизни.

Теперь рассмотрим тестирование, которое основано на том, как человек строит свои деловые отношения и о характере вложения им средств в деятельность.

Шаг 6.

МАТРИЧНАЯ СХЕМА ПОТЕНЦИАЛОВ ЛИДЕРА

Потенциалы профессионализма

Матричные потенциалы человека иллюстрируют предназначение и реализацию человека на этой, данной от рождения, основе.

1,2,3 – степень раскрытия прошлых способностей при управлении развитием:

1 – привлечение ресурсов для самовыражения или выражения своих целей;

2 – построение связей между ранее существующими ресурсами – выражение индивидуальности через отношения;

3 – развитие ранее сложившихся отношений, управление прошлыми связями.

4,5,6 – степень новизны, надежности и перспективности при формировании отношений:

4 – поиск форм обновления, новизны отношений;

5 – способность развивать, поддерживать, углублять и расширять спектр отношений, их надежность;

6 – умение раскрывать перспективы в формируемых отношениях;

7,8,9 – степень новизны, надежности и перспективности при построении взаимодействия и достижения результатов:

7 – гибкость, контактность, тактика действий, управление разовой деятельностью;

8 – способность поддерживать деловые связи, дисциплина, педантичность;

9 – развитие деятельности, управление полученными результатами, новыми связями; практичность.

10,11,12 – степень полноты качественных преобразований пространства, времени цикла производства и перспектив достигнутого:

10 – расширение пространства деятельности при интеграции, кооперирования различных видов производств;

11 – углубление иерархии связей между объединенными видами деятельности;

12 – развитие перспектив достигнутого, управление инновациями.

Анализ потенциалов числовой матрицы (см.стр.15-16)

Рассмотрим методику анализа числовой матрицы на примере человека, рожденного **04.07.2009**.

Характеристику развития человека во времени (как и любой системы) отражают причинно-следственные отношения в календаре (т.е. число, месяц, год). Цифры (числа) календаря соответствуют цифрам (числам) в причинно-следственной модели.

1. Первое суммарное число – получается при сложении всех цифр даты рождения: (X1+X2)+(X3+X4)+(X5+X6+X7+X8) = Xi = X9,

где: X1+X2 – день начала цикла (в примере – это 2+0); X3+X4 – месяц начала цикла (1+2); X5+X6+X7+X8 – год начала цикла (2+0+0+5).

Итак, в нашем примере: **(0+4) + (0+7) + (2+0+0+9) = 22**

2. Второе суммарное число – это характеристика уровня системы отношений, человека от момента его рождения. Для определения 2-го суммарного числа необходимо суммировать цифры первого производного числа – X9: n1+n2=X10. В нашем примере: **22**: **2+ 2 = 4**

Если при сложении всех цифр при определении первого числа получена цифра до 10, то она не складывается и второе число, следовательно, будет отсутствовать.

3. Третье суммарное число. Для определения 3-го числа необходимо 1-ю цифру числа рождения умножить на цифру 2 – коэффициент связей, характеризующий двойственный характер причинно-следственных отношений между человеком и окружающим миром, где: 1-я цифра числа рождения обозначает одну из 3-х декад месяца. Три декады – это тройственный опыт: форма-взаимосвязь-управление, опыт, который накапливает человек в течение года (от одного дня рождения до другого).

Полученное произведение (2x2=4) необходимо вычесть из производного числа X9: X9 – 2 x X1 = X11. В нашем примере: **22 – 0x2 = 22**

Поэтому рождение в одной из декад месяца накладывает существенную характеристику на программу жизни: для тех людей, у которых рождение в 1-й декаде 3-е суммарное число (цифра) остается равной 1-му, т.е. 12-2x0=12; для рожденных во 2-й и в 3-й декадах полярность отношений возрастает, т.е. 12-2x1=10, 12-2x2=8; для 4-й декады (чисел 30 и 31) полярность значительно возрастает – 12-2x3=6.

Если данная суммарное число меньше 10, то следующая операция не будет производиться, т.е. 4-е суммарное число не определяется.

4. Четвертое суммарное число определяется по аналогии со 2-м. Складываются цифры 3-го производного числа X11: n3+n4 = X12. **2+ 2 = 4**

Характеристика 5-го и 6-го суммарных чисел указывают на наиболее эффективное развитие человека. Данные два числа необходимо заключить в скобки как цель развития, посредством которой будет воплощена программа жизни.

5. Пятое суммарное число образуется суммированием 1-го и 3-го полученных чисел: X9 + X11= X13. **21+21 = 42**

6. Шестое суммарное число получаем суммированием – 2-го и 4-го чисел: X10 + X12 = X14.

4 + 4 = 8

Далее необходимо заполнить матрицу исходными цифрами даты рождения, а также цифрами, полученными в результате расчета (табл.а,б):

04 07 2009 22 4 22 4 (44 8)

В случае, когда X10 и (или) X12 отсутствуют, тогда X14 также может отсутствовать. Так, в примере начала цикла 01.02.2000г. образуются только следующие цифры: 0+1+0+2+2+0+0+0 = 5, 5-2x0 = 5, 5+5 = 10. Следовательно, имеем: 0,1, 0,2, 2,0,0,0, 5, 5 (10). В случае отсутствия X12, например, 27.02.2000г.: 2+7+0+2+2+0+0+0 = 13, 1+3 = 4, 13-2x2 = 9, 13+9 = 22, 4+0 = 4. Следовательно, получаем: 27 02 2000 13 4 9 (22 4).

Диагностирование и прогнозирование по матричной методике основано на определении потенциалов человека в зависимости от количества цифр в квадратах матрицы. Поэтому конкретные количества цифр в квадратах дают характеристики детерминант субъекта.

Для удобства выполним матрицу в виде таблицы, которая будет начинаться с цифры 0. 0 обозначает архетип или опыт, накопленный обществом длительном цикле как надсистемой, т.е. архетип – это прошлый потенциал развития, с которого человек начинает формирования в данном цикле. Отсутствующие цифры в таблице *а* обозначим прочерком, при этом таблица *б* характеризует количество цифр, определяющих норму потенциала развития.

04.07.2009 22, 4, 22, 4 (44, 8)

à .

4	0000	4	
-	22222	-	10
444(44)	-	-	12(8)
7	- (8)	9	7(8)
-	-	-	-

á .

A2	00		A4
111	222	33	–
4	5	6	–
7	8	9	–
10	11	12	–

Изучим особенности построения матрицы и алгоритм первичного анализа потенциалов человека как детерминант субъекта в квадратах матрицы.

1. Характеризуются: 1) психотип человека по дате рождения и его потенциал; 2) 2-е и 4-е суммарные числа как основные качества выражения общего потенциала человека. При этом 2-е суммарное число является основным направлением реализации способностей человека в окружающем мире как путь наименьшего сопротивления развитию. 4-е – определяет стремление постичь недостаточно развитые качества опыта как «путь наибольшего сопротивления», но при этом и наибольшего опыта.

2-е и 4-е суммарные числа, ввиду их важности (для наглядности) вписываются в матрицу слева (вторая) и справа (четвертая) в строке цифр 0.

2. 5-е и 6-е суммарные числа помещаются в соответствующие квадраты матрицы в скобки, указывая на цель развития человека в течение его жизни, для стимуляции своей активности и перераспределения возможностей в те сферы, где существует недостаточность в условиях реализации команды.

3. Числа 10, 11, 12 вносятся в соответствующие квадраты матрицы ТОЛЬКО из шести суммарных чисел, полученных расчетным путем. В то же время, числа 10, 12 (кроме 11) вносятся и в другие квадраты матрицы как 1,0,1,2 вследствие того, что они дополняют выражаемые данными числами свойства. Число же 11 не рас-

членяется на цифры 1 и 1 (что установлено экспериментальным способом).

4. 4-й столбец интегральных показателей получают сложением цифр каждой из четырех строк. Затем полученные в результате суммирования цифры (числа) вписываются в соответствующие строки 4-го столбца. Если при суммировании в 4-м столбце получаются числа 10,11,12, то они оставляются без изменения. Кроме того, аналогичное суммирование производится отдельно и с цифрами в скобках:

1-я строка: «-» + «2+2+2+2+2» + «-» = «10».	В скобках:	«-» + «(2)» + «(3)» = (5)
2-я строка: «4+4+4» + «-» + «-» = «12»		«(4+4)» + «(-)» + «(-)» = (8)
3-я строка: «7» + «-» + «9» = «7»		«(-)» + «(8)» + «(-)» = (8)
4-я строка: «-» + «-» + «-» = «-»		«(-)» + «(-)» + «(-)» = (-)

4-я строка и 4-й столбец – это характеристика социальной индивидуализации и сути перехода на причинный план – от коллективно-бессознательного к коллективно-сознательному и общественному самоуправлению.

Цифры 4-го столбца и 4-й строки иллюстрируют тот потенциал, которым, по мнению окружающего мира, обладает данный человек, т.е. как оценивает окружающий мир проявление человека, и посредством какого стиля поведения он может эффективно взаимодействовать с окружающем миром. Эта оценка окружающего мира, в свою очередь, влияет на формирование адекватного оценке стиля жизни.

5. «Недостающий» потенциал в квадратах, в которых количество цифр меньше нормы, характеризует «неумение» реализовывать в жизни данное качество (соответствующей детерминанты субъекта). «Избыточный» потенциал характеризует «умение» реализовывать в жизни данное качество квадрата, но при этом возникает нестабильность в системе структурных связей (или воспалительный процесс).

Выводы:

Показатели в матрице, которые ниже нормы, характеризуют отсутствие опыта гармоничного взаимодействия и на этом основании – появление тенденции к замкнутости, и в случае, когда кто-либо пытается контактировать с данным человеком (командой, коллективом…), чтобы преодолеть его замкнутость в данной сфере жизни, ответно может быть даже проявлена агрессия. Показатели же, которые в матрице выше нормы, характеризуют лидера в данной сфере жизни и возможность с его стороны «давления» на окружающих, что также способно привести к конфликтам и стрессам.

При сравнении показателей матриц разных людей можно сделать вывод о том, что если потенциал определенного показателя у одной команды больше нормы, а у другой – меньше, то возникает компенсаторность потенциалов в матрицах. А значит, та команда, которая компенсирует недостающий потенциал другой, склонна к лидерству. При этом возникает склонность к авторитарному стилю управления (реже – либеральному).

Если же возникает взаимоусиление показателей (на примере людей), т.е. совпадение их величин, то при этом возможны следующие варианты: 1) при потенциале у обоих сравниваемых людей ниже нормы – это люди, не являясь лидерами, стремятся помочь накопить недостающий опыт друг другу; 2) при потенциале выше нормы у обоих – это встреча людей, которые, являясь лидерами, стремятся помочь друг другу и научиться согласовывать лидерские способности. Это соответствует склонности к стилю демократического или корпоративного управления (при наличии у лидеров самостоятельных фирм).

Цикл развития общества, предшествующего рождению субъекта, архетип, сформированный как потенциал прошлого опыта отношений				
0				
Ниже нормы – слабая связь с прошлым опытом, традициями, архетипом общества; высокая гибкость, поисковость		Норма - 00 – уравновешенность привязанностей и стремлений к новизне	Выше нормы – сильная связь с прошлым опытом, традициями, архетипом общества; привязанности, консерватизм	
По горизонтали – жизненные обстоятельства, условия, факторы, проявления субъекта в пространстве жизни				
Прошлый опыт субъекта; формопостроение пространства жизни субъекта	**1** - наличие ресурсов жизни, здоровья: - ниже нормы – ощущение недостаточности имеющихся ресурсов, зависимость от их наличия, неумение из имеющегося создать необходимые условия жизни; - выше нормы – быстрые смены материальных условий	**2** - наличие взаимосвязей между элементами жизни, рождающих эмоционально-чувственные проявления: - ниже нормы – неумение соединить имеющиеся ресурсы, и тем самым, ярко выразить себя; и т.о. зависимость от отношений; - выше нормы – способность быстро соединять разрознен-ное, сила эмоционального влияния	**3** - динамизм и ритм в жизни, способность использовать имеющие отношения, связи, применять прошлый опыт: - низкий ритм – неумение использовать прошлые связи; необходимость доказывать свою состоятельность; - высокий ритм – большие нагрузки, стрессовость, иллюзии легкости достижений	- как окружающий мир видит проявление прошлого опыта субъекта и оценивает его активность в жизни	По вертикали – уровень сознания как способность управлять жизненными об
Настоящий опыт создания внешних и внутренних связей; взаимодействия как текущие ситуации	**4** – постоянное преобразование прошлых отношений в результате создания новых форм взаимосвязей: - ниже нормы – неумение строить новые отношения; - выше нормы – быстрые смены только строящихся отношений, и т.о. высокое напряжение в отношениях	**5** - расширение взаимосвязей в пространстве жизни через углубление существующих взаимоотношений: - ниже нормы – нет углубления в отношения, поверхностность; - выше нормы – расширение связей через других субъектов посредством решения их глубинных потребностей	**6** - управление взаимоотношениями посредством согласования интересов: - ниже нормы – неумение управлять развитием отношений и сохранять их постоянство; - выше нормы – чувствительность к деталям отношений при стремлении к их развитию; возможен высокий критицизм	- как окружающий мир видит проявление взаимоотношений субъекта	
Будущий опыт как управление зваимодействием в надсистеме	**7** - построение формы совместной деятельности с окружающим миром: - высокая гибкость и способности, но большие личные амбиции; - слабые способности при невысоких личных интересах при большом стремлении к общему благу	**8** - управление посредством структуризации иерархических внешних и внутренних связей: - слабая системность, но высокая устремленность к новым связям; - высокая системность до консерватизма традиций и привязанность к уже построенному	**9** - управления как поддержание постоянства функционирования и согласования межсистемных отношений: - низкая способность поддерживать постоянство функционирования системы; - высокая способность поддерживать постоянство иерархии связей в системе	- как окружающий мир видит систему управления, созданную субъектом	
Перспектив-	**10** - построение формы	**11** - детализация взаимосвязей	**12** - целеориентированное	- как	

ный опыт субъекта и переходный процесс; сфера стратегического управления в мета-системе	самоуправления субъектов при многоуровневой системе согласования: - низкая способность согласовывать действия по иерархии и осуществлять самоуправление; - высокая способность согласования звеньев иерархии	и самоуправление построением отношений элементов в большей системе: -низкая детализация, неглубокие отношения; - высокая детализация, но и консерватизм типа: «заблудился в трех соснах и впереди лес не заметил»	управление интеграцией в многоуровневой системе: - ниже нормы – утеря перспектив, частые разочарования; - выше нормы – осознанное или неосознанное восприятие конфликт из-за неспособности реализовать возможности субъекта перспектив развития; внутренний	окружающий мир видит перспективы развития субъекта (4-й строки)	стоятельствами во времени
	Способность управлять формопостроением как согласованием элементов системы	Управление взаимодействием элементов системы	Управление воплощением идеи, программы перспективного развития	Многоуровневые переходные процессы	

ТЕСТ 3. **Определение места и роли члена в команде**. Мозговой штурм.

1-я часть. Ведущий предлагает каждому члену команды как участнику теста написать за 1 минуту как можно большее количество идей тех дел, за которые в реальных условиях деятельности можно получить: 1) прибыль, 2) позитивный эффект как общее улучшение функционирования производства.

Цель теста: определить способность члена команды генерировать идеи и в перспективе исполнять адекватное его способностям поручение.

В результате проверки количества и качества (т.е. применимости) предложенных идей при общем обсуждении сами же члены команды определяют область более эффективного приложения способностей каждого члена команды. Как правило, идеи, дающие прибыль генерирует лидер активного стиля; идеи, дающие позитивный эффект (напр., организаторские) рождает лидер вынашивающего стиля. Таких специалистов лучше поставить на адекватные должности: в первом случае, связанные с расширением пространства деятельности или освоением новых рынков и просторов сотрудничества; во втором – связанные с поддержанием технологической и должностной дисциплиной, в т.ч. достижением гармонии в отношениях между членами команды.

2-я часть. Ведущий предлагает членам команды, но уже всем вместе, мозговым штурмом написать за 5 минут как можно больше идей тех дел или решения тех вопросов, за которые можно получить: 1) прибыль, 2) позитивный эффект как общее улучшение функционирования производства.

При этом условием выбора идеи являются ограниченные ресурсы (или высокий процент по кредиту – 20% годовых). Поэтому оцениваться будет также: 1) количество идей; 2) при наименьшей сумме затрат на ресурсы; 3) наибольшей прибыльностью и рентабельностью (доход на сумму вложенного капитала).

Цель теста: определить способность члена команды генерировать идеи согласованные с потребностями и возможностями всей команды и каждого члена в отдельности.

В результате оценки качества (т.е. применимости) принятых при мозговом штурме идей членами команды определяется область более эффективного приложения способностей каждого члена команды.

ТЕСТ 4. **4.1.** Что вы вкладываете в дело:
1. Свои прошлые сбережения;
2. Свои настоящие средства (например, зарплаты);
3. Свои будущие средства (например, возврат долга с отсрочкой платежа);
4. Все свои средства.

4.2. Какие средства вы готовы вложить в дело:
1. Минимальное количество сбережений (малую часть имеющихся денег);
2. Среднее количество сбережений (от имеющихся денег);
3. Максимум сбережений (все деньги);
4. Все свои средства (основные – квартира,… и оборотные – деньги,…).

4.3. Во имя чего вы готовы трудиться:
1. Главное – личное вознаграждение;
2. Личное вознаграждение и общее благо;
3. Не ожидая вознаграждения, трудиться во имя общего блага;

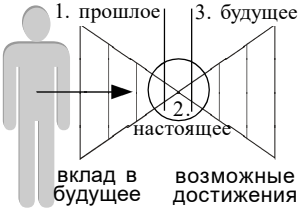
4.4. Если к вам придут и предложат новое выгодное дело, то вы:
1) сразу откажитесь;
2) обдумаете возможные перспективы, но потом всё же откажитесь;
3) обдумаете как соединить 2 дела, чтобы получить себе больше прибыли;
4) обдумаете как соединить 2 дела, чтобы получить больше прибыли для команды (организации).

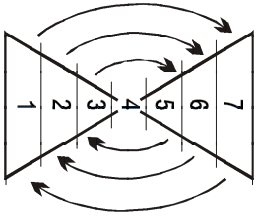
Ключом к данным тестам являются универсальные закономерности построения структуры 7-ми уровней системы отношений человека с окружающим миром.

Итак, система человека состоит из 7-ми уровней. Триада прошлое–настоящее–будущее повторяется как в сфере причин, так и в сфере следствий. Причем в сфере следствий, т.е. в сфере личностной активности человека, эта триада представляет собой следующее соответствие: прошлое – это ресурсы, настоящее – это отношения, связи, будущее – результат деятельности.

Основной принцип, иллюстрируемый данной триадой: «что посеешь, то пожнешь» – какую величину прошлых накоплений мы вкладываем в настоящие отношения, такую величину будущих возможностей мы получаем.

Данная триада отражается через 4-й переходный уровень в 3 уровнях сферы причин: 5- коллективные отношения; 6- межколлективные, общественные, в т.ч. рыночные отношения; 7- перспективы развития.





Таким образом, каждый из 3-х вариантов ответов –1-й, 2-й, 3-й – соответствует одному из 3-х уровней сферы причин: **7–1**, **6–2**, **5–3**. Если же выпадает 4-й вариант ответа, то он соответствует характеристике сразу всех 3-х уровней сферы причин: 4 – 5, 6, 7.

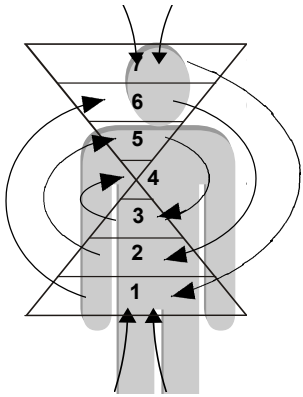
Итак, в Тесте 4.1 ключ: 1-й ответ соответствует характеристике 7-го уровня, т.е. если человек вкладывает лишь прошлые сбережения, то он получит определенные перспективы, но устойчивого положения на 6-м уровне (общество, рынок,…) и на 5-м (коллектив) достигнуть нельзя будет. 2-й ответ соответствует 6-му уровню, т.е. достижения будут на рынке, но устойчивости в перспективах и в

коллективе не будет достигнуто; 3-й ответ соответствует 5-му уровню, т.е. вложения средств в дело, получаемых из будущих доходов, позволит создать определенный коллектив, но он устойчивым не будет, т.к. не определены отношения на рынке и нет четких перспектив; И только 4-й ответ создаст комплексный подход к формированию коллектива-5, рынка-6, перспектив-7.

В Тесте 4.2 (по аналогии с ключом предыдущего теста 3, но с дополнением): 1-й ответ дает связь с 7-м уровнем; 2-й – с 6,7; 3-й – с 5,6,7; 4-й – с 5,6,7. Но ответ 4 иллюстрирует определенный авантюризм, можно как выиграть всё, так и проиграть всё. Поэтому либо такой член команды мудро осознает свои перспективы развития в единстве с командой, в которую вкладывает всё, что имеет, либо – это безрассудство и необоснованный логикой шаг.

В Тесте 4.3 ключ аналогичен ключу теста 3.

А в Тесте 4.4 ключ аналогичен ключу теста 4.



При этом формирование полноты производственной деятельности или отношений между членами команды становится возможным при использовании универсального алгоритма действий: 7–1–6–2–5–3–4. Т.е. формирование перспектив (7- целевой стратегии) основано на подборе необходимых ресурсов (1). Ресурсы позволяют прорекламировать стратегию на рынке (6- в обществе) и набрать новых людей для воплощения стратегии. Однако между людьми нужно построить глубокие отношения (2), чтобы из них вышла команда (5). И только после этого будет достигнута полнота воплощения замысла (стратегии) и достигнуто социальное признание (4).

И вот продиагностировав качества деловых партнеров, становится возможным создать команду с наиболее эффективным распределением должностных обязанностей, исходя из индивидуальных особенностей каждого члена. При этом должностные обязанности членов представляют собой цикл 12-ти этапов выполнения производственного процесса.

ПРИНЯТИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ДЕЛО

от проекта до его воплощения - практикум развития лидерских способностей

Лидеру присуща способность генерировать идеи, согласовывать интересы и видеть перспективы освоения новых горизонтов (напр., новых рынков сбыта, новых теорий и учений, новых видов деятельности и т.д.).

Началу деятельности предшествует создание организационных условий и консолидация действий на основе общего базиса (созданного надсистемой).

Тренинг “Катастрофа в пустыне”

“Упражнение имеет широкий диапазон задач: отработать навыки поведения в дискуссии, умения вести диспут, быть убедительным, изучить на конкретном материале динамику группового спора, открыть для себя традиционные ошибки, совершаемые людьми в полемике, потренировать способности выделять главное и отсеивать “шелуху”, видеть существенные признаки предметов, научиться осознавать стратегические цели и именно им подчинять тактические шаги и т.д. Но в тренинге развития самосознания ведущему следует помимо указанного акцентировать внимание при обсуждении результатов на таких аспектах, как получение обратной связи участниками друг о друге (в силу своей эмоциональной насыщенности игра позволяет хотя бы на какое-то время “отключить” механизм психологической защиты и стать самим собой – именно поэтому тренинг эффективен на первых этапах групповой работы).

Время на это упражнение – не менее 1 часа.

Каждый участник получает специальный бланк (или чертит его по указаниям ведущего).

Ведущий дает группе следующую инструкцию:

- С этого момента все вы – пассажиры авиалайнера, совершавшего перелет из Европы в Центральную Африку. При полете над пустыней Сахара на борту самолета внезапно вспыхнул пожар, двигатели отказали, и авиалайнер рухнул на землю. Вы чудом спаслись, но ваше местоположение неясно. Известно только, что ближайший населенный пункт находится от вас на расстоянии примерно 300 километров. Под обломками самолета вам удалось обнаружить 15 предметов, которые остались неповрежденными после катастрофы.

Ваша задача – проранжировать эти предметы в соответствии с их значимостью для вашего спасения. Для этого нужно поставить номер 1 у самого важного предмета, номер 2 – у второго по значимости и так далее до 15-го, наименее важного для вас. Заполняйте номерами первую колонку бланка. Каждый работает самостоятельно в течение 10 минут. Список предметов:

1. Охотничий нож.
2. Карманный фонарь.
3. Летная карта окрестностей.
4. Полиэтиленовый плащ.
5. Магнитный компас.
6. Переносная газовая плита с баллоном.
7. Охотничье ружье с боеприпасами.
8. Парашют красно-белого цвета.
9. Пачка соли.
10. Полтора литра воды на каждого.
11. Определитель съедобных животных и растений.
12. Солнечные очки на каждого.
13. Литр водки на всех.
14. Легкое полупальто на каждого.
15. Карманное зеркало.

После завершения ранжирования ведущий предлагает группе разбиться на пары и проранжировать эти предметы снова в течение 10 минут уже совместно с партнером (при этом номерами заполняется 2-й столбик в блан-ке списка предметов). Следующий этап – общегрупповое обсуждение с целью прийти к общему мнению относительно порядка расположения предметов, на которое выделяется не менее 30-ти минут.

Из наблюдения за работой участников хорошо видна степень сформированности умений организовывать дискуссию, плани-ровать свою деятельность, идти на компромиссы, слушать друг друга, аргументировано доказывать свою точку зрения, вла--деть собой. Часто разворачивающиеся жаркие споры-баталии, когда никто не желает прислушаться к мнению других, нагляд-но демонстрируют самим участникам их некомпетентность в сфере общения и необходимость изменения своего поведения.

По окончании дискуссии ведущий объявляет, что игра завершена, поздравляет всех участников с благополучным спасе-нием и предлагает обсудить итоги игры. 1-й вопросом, на который ведущий просит ответить всех участников по кругу: “Удовлетворен ли ты лично результатами прошедшего обсуждения? Объясни почему”.

Ответы участников с необходимостью сопровождаются рефлексией, цель которой – в осмыслении процессов, способов и ре-зультатов индивидуальной и совместной деятельности. Возникшая в результате дискуссия подогревается ведущим, задающим уточняющие вопросы примерно такого типа:

- Что вызвало твою удовлетворенность (неудовлетворенность)?
- Как по-твоему, в верном направлении продвигалась ваша дискуссия или нет?
- Была ли выработана общая стратегия спасения?
- Что тебе помешало принять активное участие в обсуждении?
- Ты не согласен с принятым решением? Почему тебе не удалось отстоять свое мнение?
- Кто в наибольшей степени повлиял на исход группового ре-шения, то есть по сути дела оказался лидером, сумевшим повес-ти за собой группу?
- Что именно в поведении лидера позволило ему заставить прислушаться к себе? На какой стадии появился лидер?
- Какими способами другие участники добивались согласия с их мнениями?
- Какие способы поведения оказались наименее результативными?
- Какие способы только мешали общей работе?
- Как следовало бы построить дискуссию, чтобы наиболее быстрым способом достигнуть общего мнения и не ущемить права всех участников?

Обсуждение итогов игры должно подвести группу к тому, чтобы самостоятельно разобраться в вопросе, как наилучшим способом организовывать дискуссии, как избежать грубых столкновений в споре и расположить других к принятию своего мнения. Как правило, в процессе обсуждения затрагивается очень широкий спектр проблем: фазы, через которые проходит практически любая дискуссия, лидер и его качества, навыки эффек-тивного общения, умения самопрезентации и т.д. При необхо--димости ведущий только помогает более четко сформулировать найденные участниками закономерности. Очень большое значе-ние имеет самоанализ участниками собственного поведения, ко-торый обогащается обратной связью от других членов группы. От ведущего зависит, чтобы эта обратная связь не превратилась в серию взаимных обвинений, а носила бы конструктивный ха-рактер и была принята участниками.

Практически всегда возникает вопрос о “правильном” ответе на проблему дискуссии. Такой ответ дается ведущим, но с оговоркой, что это мнение зарубежных экспертов, с которым мы вправе не соглашаться, но вынуждены учесть важность выбора стратегии спасения для ранжирования предметов: либо двигать-ся по пустыне к людям, либо ждать помощи от спасателей. Если в группе при обсуждении практически не поднимался вопрос о стратегии, то на этом этапе обнаруживается, что часть участников молчаливо подразумевала 1-й вариант, в то время как другая часть имела в виду 2-й. Этим выявляется еще одна причина взаимного непонимания.

Ответы:

Вариант “Ждать спасателей” (кстати, по мнению экспертов, предпочтительный).

1. Полтора литра воды на каждого. В пустыне необходима для утоления жажды.
2. Карманное зеркало. Важно для сигнализации воздушным спасателям.
3. Легкое полупальто на каждого. Прикроет от палящего солнца днем и от ночной прохлады.
4. Карманный фонарь. Также средство сигнализации летчикам ночью.
5. Парашют красно-белого цвета. И средство прикрытия от солнца, и сигнал спасателям.
6. Охотничий нож. Оружие для добычи пропитания.
7. Полиэтиленовый плащ. Средство для сбора дождевой во-ды и росы.
8. Охотничье ружье с боеприпасами. Может использоваться для охоты и для подачи сигнала.
9. Солнечные очки на каждого. Помогут защитить глаза от блеска песка и солнечных лучей.
10. Переносная газовая плита с баллоном. Поскольку двигаться не придется, может пригодиться для приготовления пищи.
11. Магнитный компас. Большого значения не имеет, т.к. нет необходимости определять направление движения.

12. Летная карта окрестностей. Не нужна, так как куда важнее знать, где находятся спасатели, чем определять свое местонахождение.

13. Определитель съедобных животных и растений. В пустыне нет большого разнообразия животного и растительного мира.

14. Литр водки на всех. Допустимо использовать в качестве антисептика для обеззараживания при любых травмах. В других случаях имеет малую ценность, поскольку при употреблении внутрь может вызвать обезвоживание организма.

15. Пачка соли. Значимости практически не имеет.

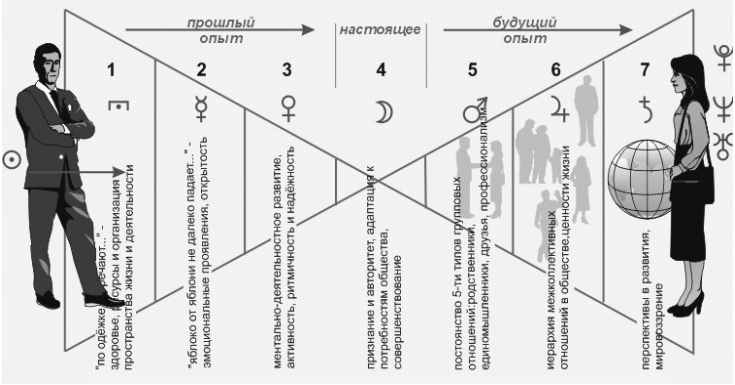
Вариант “Двигаться к людям”. Распределение по значи-мости имеет иной вид:

1. Полтора литра воды на каждого.
2. Пачка соли.
3. Магнитный компас.
4. Летная карта окрестностей.
5. Легкое полупальто на каждого.
6. Солнечные очки на каждого.
7. Литр водки на всех.
8. Карманный фонарь.
9. Полиэтиленовый плащ.
10. Охотничий нож.
11. Охотничье ружье с боеприпасами.
12. Карманное зеркало.
13. Определитель съедобных животных и растений.
14. Парашют красно-белого цвета.
15. Переносная газовая плита с баллоном.”

ТРЕНИНГ «7 шагов к успеху и счастью»

1-я ЧАСТЬ. Сотворчество формируется на всех 7-ми уровнях жизни для достижения её полноты и преодоления односторонности, вызывающей конфликты, стрессы, болезни.

Рис. 7.



Одинокими бывают те, в ком не нуждаются люди! А это значит, что человек, согласовывающий свои интересы с нуждами окружающих людей, живущий во имя общего блага, способен увидеть индивидуальность в каждом и, тем самым, стать нужным, значимым в жизни другого человека. Это подразумевает движение навстречу друг другу во всех сферах жизни.

Специфика возжигания огня сотворчества и любви означает мудрость единения ярких индивидуальностей. Это и есть путь в «7 шагов» навстречу друг другу (рис.7). Четыре шага объединяют двоих людей и разжигают огонь истинной любви или взаимообогащения, а последующие три шага развивают опыт единения двоих (семьи, коллектива) как целого – новой системы жизни, обладающей качественно большим пространством проявления в окружающем мире.

1-й шаг навстречу (1-й уровень построения системы отношений) – «встречают по одёжке…», т.е. оценивают (чаще всего подсознательно), насколько люди близки друг другу по психофизиологическому развитию и по материально-бытовым факторам (чистота, порядок, ответственность, наличие ресурсов …);

2-й шаг навстречу – люди ощущают соответствие эмоциональных миров друг друга (как степени выразительности, яркости, открытости, дисциплинированности…). На этом уровне многие путают симпатию (интерференцию) с чувством любви как состоянием единения и жертвенности;

3-й шаг навстречу – «встречают по одёжке, а провожают по уму», т.е. люди оценивают ментальные способности друг друга как умение управлять пространством жизни, надежность, преобразовательность, а также мировоззрение. На этом уровне люди часто путают чувства и рассудок – человек способен убедить себя, что он любит вследствие определенных выгод, которые ему сулит союз с другим человеком. Отсюда и трагедия брачных контрактов или браков по расчету. Это то, что с древности именуется «мудрствованием от лукавого» и впоследствии несет серость бытности и безрадостное обладание тем, что уже даже не радует и не согревает холодное расчетливое сердце;

4-й шаг – взаимное уважение, признание, готовность к постоянству сотрудничества. В отношениях – откровение чувственности, которая ранее не проявлялась у обоих. Это то иррациональное, непостижимое, пока его не проживешь, состояние. Это резонанс душ и глубина сопереживания, сочувствия, сотворчества, возникновение явления служения друг другу, жертвенности.

При этом возникает естественное испытание: сохранить союз, постоянно стимулируя и развивая индивидуальности друг друга, участвуя в жизни и в деятельности друг друга. Важно не потерять себя и, жертвуя, не раствориться до обезличивания, ибо тогда друг с другом станет пусто и бесперспективно. Останутся лишь серые будни, и люди станут скопцами по отношению друг к другу…

5-й шаг – команда (или семья) расширяет пространство своего единения, формируя коллективы (трудовые, дружеские, единомышленников) как со стороны мужчины, так и со стороны женщины. При этом они обязательно должны помогать друг другу, участвуя в деятельности друг друга;

6-й шаг – включение в иерархическую систему общества, рынка: и индивидуальности, и посредством коллектива (семьи); возникают совместные ценности, совместно воплощенные дела и выстраданный опыт проб и ошибок;

7-й шаг – совместные перспективы развития. На этом уровне окончательно проверяется партнерство или единение – либо они и далее идут вместе, либо – расходятся, не удерживаемые больше совместным переживанием единения и не имеющие совместное пространство (на всех 7-ми уровнях), в т.ч. любви.

Эти 7 шагов навстречу друг другу можно продемонстрировать как ролевую игру.

Двое (лучше муж и жена или те, кто готовы сделать этот шаг) становятся друг напротив друга, а ведущий помогает им сделать 4 шага навстречу друг другу, комментируя суть каждого шага. А когда двое при выполнении 4-го шага попадают друг к другу в объятия, ведущий опрашивает присутствующих о предположениях, как далее двигаться этим двоим людям. Комментируя предложения из зала, ведущий показывает, что действительно должны сделать оба по универсальной схеме наиболее эффективного и бесконфликтного развития. Он демонстрирует,

что они не должны расходиться друг от друга и, в то же время, должны пройти еще по 3 шага (стоя спиной друг к другу) для построения своей индивидуальности.

«Но как им не потерять друг друга?» – спрашивает ведущий у зала. Ведь если он и она продолжат свое дальнейшее движение, они просто разойдутся в противоположных направлениях, а должны быть вместе. Для этого они должны участвовать в работе друг друга, тем самым, помогая разнообразить свою жизнь, расширяя кругозор каждого, не замыкаясь в своем мирке!

2-я ЧАСТЬ. Затем (по степени готовности аудитории) проводится аналогичный тренинг, но уже с двумя деловыми людьми. И им демонстрируется различие между 7-ю шагами для построения семейных отношений и деловых. Различие же, прежде всего, заключается в том, что когда строится семья, то идея построения семьи хотя бы и поверхностно, но всё же известна людям. А вот с бизнесом дело обстоит иначе – идея формирования отношений не определена, ее как раз то идущие навстречу друг другу и должны проговорить, иначе, зачем же тогда идти навстречу…

Что же оценивают деловые партнеры на каждой из 7-ми ступеней сотрудничества при движении на встречу друг другу:

То, что оценивается до вступления в контакты (прошлое):

1. Защищенность, надежность, «ликвидность» – оценка материального состояния, в т.ч. родителей жениха и невесты при сватовстве, а также их приданного и др.;

2. Степень актуальности, полезности и широты прошлых связей, контактов, отношений с миром, т.е. и их перспективность;

3. Вложения в договор (или партнерские отношения): профессионализм, ресурсы, связи. Способность управлять пространством жизни;

То, что достигается в настоящем:

4. Готовность заключить договор, соглашение. Стремление к определенному положению в обществе, признанию, авторитету; а также: «счастье – это когда тебя понимают» (х/ф «Доживем до понедельника».

То, что значимо при вступлении в партнерство (будущее):

5. Способность к согласованию совместных действий, тип лидерства – авторитарный, демократический, либеральный; а также стиль лидерства: 1) мужской, активный, констатирующий («шеф всегда прав, если шеф не прав, смотри пункт 1»); 2) женский, вынашивающий, подготавливающий;

6. Место в обществе, но уже которое будут партнеры занимать вместе. То есть, какое положение в результате объединения усилий будет достигнуто в иерархии жизни общества, и какие ценности жизни будут обретены;

7. Перспективы дальнейшего развития партнерских отношений.

ТРЕНИНГ 2. Ситуативный анализ лидерских способностей

Для установления опыта проявления лидерских способностей проводится практикум ситуационного анализа «Подбор членов команды по 2-м параметрам: 1) по компенсаторности (дополнению недостающего потенциала); 2) по взаимоусилению потенциала(-ов) друг у друга членами команды. Тренинг состоит из 2-х частей:

1-я ЧАСТЬ: Участники на основании вышеизложенного материала о подборе идеи и технологии ее реализации рекламируют друг другу свои программы действий, набирая команды из тех участников, которым эти идеи близки.

По результатам выбора делается анализ матричных потенциалов встретившихся участников друг с другом для установления причин, вызвавших встречу и выбор именно этих людей, а не иных. (Тренинг можно продолжить, дав задание реализовать идею посредством согласования обязанностей и действий в команде и оценить способности в команде по согласованию и учету не только способностей, но и интересов друг друга).

2-я ЧАСТЬ: Все участники тренинга завязывают глаза, проводят релаксацию и настраиваются на восприятие резонирующих вибраций от окружающих. Затем каждым участник поворачивается несколько раз вокруг себя, чтобы идти не по зрительной памяти друг к другу, а по ощущениям того направления, в котором с кем-то возникает взаимосвязь (интерференция). Двигаясь медленно в направлении, в котором усиливаются ощущения «родственных» вибраций, участники тренинга встречают друг друга, слегка соприкасаясь руками. И если ощущение взаимосвязи устойчивое, то каждый в паре встретившихся таким образом участников тренинга берет друг друга за ладонь и пишет на ней свою фамилию.

Ведущий дает на то, чтобы сделать выбор партнера и движение к нему примерно 5 минут. После истечения этого времени ведущий останавливает движение. Однако участники не снимают повязки, т.к. ведущий проделывает аналогичную работу 3 раза (можно и больше при необходимости). Таким путем набирается команда из тех, кто встретился друг другу.

По завершению выбора команды снова делается анализ матричных потенциалов встретившихся участников друг с другом для установления причин, вызвавших встречу именно этих людей, а не иных.

В то же время, можно провести и 3-ю часть тренинга – **интегратор** как проверку: 1) на умение согласовывать идеи; 2) способности лидировать при внедрении идеи.

3-я часть. Все описывают свою идею как можно подробнее (например, на листе бумаги). Затем из ранее выбранных участников тренинга садятся парой вместе, согласуя идеи и объединяя их, для чего продумывая общую технологию. Условие – идея не отвергается, а объединяется с другой, даже если это и сложно. Так каждая пара объединяется со следующей, ранее избранной (можно и любой другой), снова согласуя их уже совместную идею с другой совместной идеей. Интеграция команд и идей продолжается до тех пор, пока не останется 2 большие команды.

При этом оценивается, кто быстрее завершил интеграцию идей, а также теоретическая значимость и практическая актуальность полученных идей. В то же время, можно снова проверить матричные показатели участников получившихся таким путем команд, чтобы оценить по каким подсознательным причинам именно таковые участники объединились.

Шаг 7.

ЦЕННОСТИ ЖИЗНИ И МЕЧТЫ

На основе предназначения поэтапно формируются ценности жизни человека в его программе построения адекватных отношений, а также строятся его мечты, которые согласуются с идеалами человечества.

Таким образом, **формула мечты**: **Мечта = Предназначение +Идеал**

Построение системы постоянных отношений, в т.ч. с использованием астросистемологии как древней философии об универсалиях развития и формирова-

ния идеала. Постоянные, глубокие, надежные отношения имеют 3 уровня ориентиров надсистемы как 3 основные условия рождения мечтаний.

ПРИНЦИПЫ ЛИДЕРСТВА И РОЛЬ ЛИДЕРА

При этом вместе с формированием человеком идеи происходит его становление как лидера. А последующее воплощение идеи рождает у человека опыт, отличающий его как лидера.

Опыт лидера уникален, но и имеет универсальные принципы, основанные на универсальных закономерностях развития жизни:

1-й принцип: **Поиск возможностей**. На основе закономерности наличия полярности с миром лидер постоянно отслеживает все возникающие в его пространстве жизни возможности дальнейшего развития. Знание же знаковой системы поможет прочитать «книгу бытия» и познать смысл текущих событий, не упустив предоставляемый шанс.

2-й: **Выбор как повторение прошлого в настоящем**. Лидер использует все свои прошлые накопления для вложения в выбранное направление (на основе избранного идеала и примера, актуального для мира и общества и закономерности преемственности). При этом лидер знает, что его несовершенство также повторится в новых условиях, а поэтому извлекает уроки из прошлого опыта и контролирует свое проявление в новых отношениях.

3-й: **Сохранение и поддержка**. Лидер знает, что, вложив усилия и все свои прошлые накопления в новое дело, необходимо дать плодам вызреть, а поэтому он поддерживает оптимальные условия и защищает на первых порах перспективное начинание (по закономерности причинных связей). При этом бросать начатое дело нельзя, т.к. вырабатывается несовершенный прошлый опыт – «бросать на полпути», ибо обретение отрицательного опыта – также важное обретение. Хуже – отсутствие опыта вообще. И кроме того, осознание ошибки в уже начатом несовершенном деле позволит исправить данное дело, либо несовершенство прошлого опыта при последующем выборе идеи.

4-й: **Результат как путь к новому качеству жизни**. Рожденный результат характеризует количественные накопления в жизни человека. Синтез накоплений и опыт новых отношений приводит к переходному процессу от количества обретенного к качественно новому уровню единения с миром (по закону циклов).

5-й: **3 основные направления использования результата**. При распространении результатов труда лидер может их использовать (как закономерность альтернативности) в 3-х основных направлениях: 1) для личных нужд – это диктатор; 2) для личных и коллективных нужд – это коллективный эгоизм; 3) для общего блага (личных, коллективных и общественных нужд) – это служитель мира.

6-й: **Иерархия отношений**. Лидер вкладывает полученный результат в расширение дела. При этом у лидера выстраивается иерархия постоянных межколлективных отношений на рынке и в обществе.

7-й: **Перспективы развития**. На основе достигнутого результата и отношений перед лидером раскрываются новые горизонты деятельности.

На основе 7-ми принципов деловой активности лидер формирует коллективную стратегию в течение 3-х этапов (по аналогии с 3-я этапами формирования любой системы жизни):

1) **лидер** инициирует построение команды из единомышленников специалистов – это есть опыт структурообразования и построения внутренних иерархических связей между единомышленники при их специализации;

2) взаимосвязи **команды** с другими командами и формирование структуры их объединения – коллектива (как надсистемы, включающей меньшие системы); при этом совершенствуется и внутренняя структура команд, отвечая возросшим требованиям целям коллектива;

3) согласованность действий и рост их эффективности в результате взаимодействия команд в **коллективе** – это и есть процесс управления, который приводит к внутреннему самоуправлению и самофинансированию.

Таким образом, за период полного цикла развития системы возникает **3 основных стиля управления**, адекватно 3-м основным этапам развития и человека, и любой системы:

1. Управление построением структуры системы отношений – индивидуальная роль лидера как генератора идеи, когда члены группы еще не подготовлены. Строится индивидуально-частная форма предприятия на основе авторитарного стиля.

2. Управление внутрисистемными связями – коллегиальное управление как распределение ответственности (данным лидером) между наиболее подготовленными членами коллектива и служение со стороны лидера начинающим лидерам. Этот уровень иллюстрирует фраза Иисуса: «И вот я прислуживающий, а вы – возлежащие. И кто больший среди нас, не прислуживающий ли». Строится акционерное предприятие на основе демократического стиля управления.

3. Управление межсистемными связями – иерархическое управление (на основе предыдущего стиля) – каждый начинающий лидер создает инициативную группу, реализующую в рамках программы всей системы свой индивидуальный опыт. Возникает объединение, корпорация (типа МНПО) на основе коллективной стратегии – 1) согласованности и энергетизации каждым членом актива возможностей друг друга, по горизонтали; 2) профессиональной соподчиненности, по вертикали.

Стратегия жизни

Система жизни (в т.ч. и человек) **не может эффективно развиваться, если она целью своего развития не ставит рост эффективности большей системы (надсистемы), в которую данная система интегрирована.**

Общество, коллектив, человек не могут бескризисно и эффективно развиваться, если они своей целью развития не ставят достижение роста эффективности и взаимовыгодности всех внешних связей и на этой основе внутренней упорядоченности всех элементов жизни. Так: 1) рост эффективности связей в надсистеме означает для общества укрепление связей между странами мирового содружества; 2) упорядоченность жизни внутренней системы общества – это согласованность связей его регионов и городов, районов в них. При этом стратегия основана на первоочередности именно внешних факторов развития. Так степень включенности общества во взаимовыгодные связи и в жизнь мирового сообщества обеспечивает рост упорядоченности внутренней жизни элементов общества: регионов, городов, предприятий, коллективов, людей.

Согласованность же всех элементов жизни общества возможно достичь на основе универсализации и оптимизации иерархии взаимосвязей в обществе при формировании единства и целеориентированности всех членов общества.

КАК СФОРМУЛИРОВАТЬ И ВОПЛОТИТЬ ИДЕЮ

Для того чтобы найти идею, а затем воплотить ее в виде программы действий, позволяющим добиться реализации продукции, услуг, работ необходимо вначале найти идеал для людей, соответствующий данной идее. Затем нужно найти пример воплощения идеала как образ признанного мировой культурой героя или образцового стиля жизни, демонстрирующего актуальность данной идеи для общества и резонанс с сознанием широких масс людей.

И поскольку технология реализации идеи формируется из идеала и его примера проявления в жизни, то можно создать схему, по которой практика моделирования технологии воплощения идей станет значительно более простым делом.

Рассмотрим универсальную модель рождения идеи и технологии ее воплощения.

Идеал воплощается в идею развития на 7-ми сферах жизни человека. При этом каждой идее нужно найти: 1) соответствующий исторический пример – образ воплощения данного идеала в жизни на примере выдающейся личности и его идеи, которую он воплощал; 2) составить идеологию как программу действий, а также определить характер (стиль) своего участия в реализации программы.

Итак, для успешной деятельности человеку необходимо выбрать одну из актуально–злободневных 7-ми идей, и, конкретизируя ее, сформировать технологию воплощения, программу действий и реализацию. Для успеха в бизнесе это необходимо, но для полноты жизни этого не достаточно. Для всестороннего развития всей гаммы отношений и достижения полноты включенности в жизнь общества человеку необходимо сформировать целеориентирующие его идеи на всех 7-ми уровнях. Так лишь можно ощутить полноту потока жизни и счастье быть нужным миру.

1- Мировоззрение, перспективы и горизонты развития
2- Иерархия общественных, межколлективных связей и ценности жизни; отношения с руководством
3- Надежность в групповых отношениях: родственных, семейных, трудовых, единомышленников, друзей; профессионализм
4- Социальное признание, авторитет, нужность людям, толерантность, уверенность, страхи
5- Активность действий, деятельность и ее результаты, самореализация
6- Взаимоотношения, эмоциональные состояния, в т.ч. в семье, на работе, в обществе, с природой,...
7- Наличие ресурсов: *1*- тела; бытовых условий; *2*- семьи; *3*- работы; *4*- творчества; *5*- коллективов; *6*- межколлективных связей, включенности в жизнь общества; **7**- целей и перспектив

ПУТЬ ОТ ПРЕДНАЗНАЧЕНИЯ К ВОПЛОЩЕНИЮ ИДЕАЛОВ В ИДЕЮ, ИДЕОЛОГИЮ И МИРОВОЗЗРЕНИЕ

Рассмотрим детальнее 12 этапов цикла формирования и воплощения идеи:

1. Лидер проявляется в мире на основе тех идеалов, которые есть синтез опыта в виде всего многообразия исторических накоплений человечества, актуальных для его различных социальных групп. Без осознания идеалов миро-

вой истории и опоры на них действия лидера не будут поддержаны людьми.

Идеал – это прошлый опыт человечества, воспринимаемый и проецируемый лидером в сферу вложения своих усилий.

Другими словами, Идеал – это образ относительного совершенства жизни человечества, представляющий собой наиболее известный уровень упорядоченности жизни и согласования взаимодействия ее составляющих частей, образ, принимаемый мировым сообществом в качестве ориентира дальнейшего развития.

Степень упорядоченности систем характеризуется энтропией как мерой хаоса. При этом рост упорядоченности системы приводит к уменьшению энтропии и понижению внешней активности взаимодействия системы в окружающем ее мире. Однако возрастает потенциальная энергия системы, которая при определенных внешних условиях надсистемы перейдет в кинетическую энергию активности в новом пространстве единения.

Существует 3 основных общечеловеческих идеала, из которых рождаются 3 мечты человека, живущего в конкретном месте и конкретное время (см.стр.70).

2. Для демонстрации идеала лидеру необходим пример реального носителя идеала. То есть окружающие люди не смогут ни понять, ни принять тот идеал, который не видели или о котором не слышали в собственной жизни. Именно поэтому во все времена и рождались герои, мудрецы, учителя человечества как воплощение идеала нового знания и более совершенного образа жизни. С рождением носителей новых идеалов также связано понимание, почему люди так

привязаны к культовым сооружениям, рисункам, иконам и др. Ибо, не пытаясь изменить свою жизнь, людям оставалось лишь замаливать свой грех фанатической преданностью прошлым идеалам, перепоручая заботу о рождении нового мира тем, кто, по их мнению, мог бы выполнять эту миссию за людей. А поэтому, когда являлся очередной реформатор, герой и мудрец, движимые фанатической преданностью к прошлому люди предавали его распятию или иной казни, чтобы спустя 300 лет вновь поклоняться через него героическому прошлому, не принимая настоящего в образе нового миссии…

Итак, лидер для распространения идеала в мире демонстрирует личный пример новой жизнедеятельности, образ идеала. В случае, когда лидер не сможет продемонстрировать на своем примере проявление идеала, он находит уже существующий в мире образ идеала как пример нового стиля жизни.

3. Идея – настоящий опыт формирования лидером программы развития на основе потребности общества в воплощении идеала, путь к которому в виде программы действий формирует будущий лидер, вокруг которого начинают объединяться единомышленники (если идея становится актуальной).

Идея – это отражение в сознании человека прошлого опыта, на основе которого возникает представление о желаемой перспективе развития. И конечно же, идея всегда отличается, как правило, от той реальности, которая возникает (как будущее) при воплощении идеи в материю, поскольку это процесс поэтапного (по 12-ти ступеням текучего синтеза как настоящего) перехода количества в качество. Из этого возникает понятие «идеализм» как приверженность и абсолютизация идеи.

4. Согласно Универсологии, идея ассоциируется со стремлением человека воплотить идеал жизни (выработанного на основе прошлого опыта) для достижения будущего – цели развития. Но поскольку идея возникает в сознании человека, т.е. рождается прошлым опытом миропостижения, и, в то же время, с субъективным пониманием будущего (относительно уровня сознания человека), то в этом значении стремление к цели является технологией воплощения в отношения людей данной идеи с демонстрацией образца деятельности как будущего результата.

В этом смысле Универсология обосновывает суть образца идеи как демонстрацию пути достижения цели, возникающей на основе прошлого опыта жизни. Появление же образца продукции, услуг, работ приводит к возникновению желания обрести недостижимое ранее, что стимулирует начало поиска пути реализации желания и, в конечном итоге, познание закономерностей развития и сущности пути в будущее – к воплощению идеи в виде идеологии.

5. Идеология – будущий опыт формирования межличностных и межколлективных отношений как всей полноты гаммы отношений в обществе. И тот, чья идея стала ориентиром развития пусть даже небольшой части общества, тем самым формирует идеологию и постепенно изменяет мировоззрение членов общества.

Следовательно, идеология – это будущий опыт, который будет получен человеком в виде текучего синтеза, при котором взаимосвязи между идеей и мировоззрением устанавливаются как промежуточный итог, когда конечный результат еще не достигнут. И конечно же, идеология не всегда приводит к результату, поскольку человек порой так увлекается процессом, что даже забывает, зачем его начал и к чему он стремился. Примером этого являются печальные 70 лет псевдосоветской власти, при которой за текучкой каждодневных сражений с

империализмом, за рост производительности и торжество социализма на планете забыли вовсе о человеке. И лозунг революции 1918 года «Мир, равенство, братство, свобода» остался лицемерным напоминанием об ошибках в развитии.

Высшей же ориентацией идеологии, как обосновывает Универсология на основе синтеза мировой культуры и достижений науки, должна быть культура отношений – от межличностных до сотрудничества и единения с природой. И именно красота взаимоотношений, их чистота и нравственность на всех 7-ми уровнях системы отношений отражают суть, смысл и источник жизни, ее полноту, всесторонность развития человека и его счастье.

6. Вынашивание новых отношений человека и мира происходит, как правило, под градом критики и нападок на новые идеи. И в этом проявляется контроль степени своевременности, актуальности и совершенства идеи и качества новой идеологии.

7. Мировоззрение – перспектива принятия идеологии как образа жизни (на всех 7-ми уровнях) хотя бы одним членом общества. В противном случае, если идеология останется лишь концепцией, навязываемой правящей частью общества, то через определенное время она будет отвергнута.

Выделяют 3 основных типа мировоззрения: житейское (обыденное) мировоззрение, в котором отражаются представления здравого смысла, традиционные взгляды о мире и человеке; религиозное мировоззрение, связанное с признанием сверхъестественного мирового начала; философское мировоззрение, в котором обобщается опыт духовного и практического освоения мира. На основе рационального осмысления культуры философии вырабатывает новые мировоззренческие ориентации. Носитель мировоззрения – личность и социальная группа, воспринимающие действительность сквозь призму определенной системы взглядов. Имеет огромный практический смысл, влияя на нормы поведения, жизненные стремления, интересы, труд и быт людей.

По поводу идеи общественного устройства Конфуций говорил: «…Если управлять народом при помощи законов и вносить в народ порядок с помощью наказаний, то народ обязательно будет стремиться избежать наказания и не будет испытывать стыда… Если же руководить народом с помощью добродетели и вносить в народ порядок с помощью правил поведения, то народ будет знать стыд и исправится…»

8. Объединение заинтересованных людей в познании примера нового стиля жизни связано с коллективным сотрудничеством, включение в которое и демонстрирует истинную новизну мировоззрения и привлекательность его для распространения в мире.

9. Идеология будущего – будущий опыт формирования межличностных и межколлективных отношений, но уже на основе господствующего мировоззрения. Можно теперь представить себе, насколько способна измениться первоначальная идея лидера, как и его учение о новом стиле жизни, прежде чем она станет утвержденной нормой общественных отношений.

10. Реализация цели лидера в структуре более совершенных отношений (посредством единения людей на 7-ми уровнях пространства жизни) как проявление нового образа жизни.

11. Идея будущей стратегии – на основе идеологии будущего, как иерархии

ступеней воплощения новой программы развития, формируются предпосылки и тенденции, подготавливающие общество к возникновению новых идей.

12. Идеал будущего – на основе идеи будущей стратегии поэтапно формируются идеалы человечества и его будущие герои.

В то же время, в осознании людьми сути идеалов, идей, идеологии, мировоззрения возможны искажения. Рассмотрим 12 этапов развития человека от идеала до нового образа жизни, а также сравнительную таблицу понятий.

КРИТЕРИИ ИСТИННОСТИ ИДЕИ

При определении значимости идеалов и актуальности идей нужно иметь критерии истинности того, что человек не заблуждается в избранных для своей жизни ориентирах.

Критерием истины и правилом полноценной и здоровой жизни является тот факт, что все должны жить в соответствии с законами природы и бытия, ибо “незнание законов не освобождает от ответственности”. Так и мы несем ответственность за полноту нашего развития в соответствии с нормами общежития и законами, по которым эволюционирует жизнь макро- и микрокосмоса.

Согласно Универсологии, **любое явление, чтобы соответствовать Истине, должно отвечать 4-м критериям**:

1-й критерий – соответствие универсальным законам и универсальным принципам; т.е. явление должно быть создано «по образу и подобию Бога»;

2-й – преемственность в мировой культуре; т.е. у явления должны быть аналоги в истории, что обосновывается законом сохранения: «ничто ниоткуда не возникает и никуда не исчезает»;

3-й – стремление к нравственности, красоте, глубине, чистоте и согласованности интересов в отношениях у личности, коллектива, общества, человечества, природы, планеты,…;

4-й – практика внедрения идеи.

Но знает ли человечество всеобщие Законы мироздания? Нашли ли ответ на извечно волнующий всех вопрос: Что есть Истина? И если – да, то применяют ли люди в жизни каждого дня и в каждой мысли эти законы?

Поэтому Универсология ввела принцип – относительность абсолютного и абсолютность относительного. И следовательно, истина – относительна как для различных уровней познания мира, так и для разных способов его преображения. И в то же время, истина – абсолютна, т.к. каждый уровень сознания воспринимает мир по соответствию со своим развитием, не отражая иные уровни жизни, а следовательно, абсолютизируя видимое и регистрируемое, как, например, консерваторы науки, которые ныне становятся подобны религиозным фанатикам, отвергающим новое только потому, что их сознание уже не вмещает иные способы миропостижения.

И всё же основная истина всех времен и народов состоит в том, что Человек – это творец, ибо создан по образу и подобию Творца. А значит, человек должен творить подобно Творцу, воплощая в своих делах Его мысль – универсальные законы бытия. Потому творчество есть суть человека и его миссия на Земле. И в то же время, труд человека, исцеляющий сознание, есть великая ответственность и право – преображать мир, основываясь не на личностно эгоистических и мер-

кантильных соображениях, а на принципах сотрудничества во имя эволюции человечества. Цель же эволюции на настоящем этапе развития человека есть постижение универсальных законов мироздания, их применение в коллективном сотворчестве, рождающем общественное самоуправление.

Потому уровень принятия ответственности за жизнь – собственной (как личности), коллектива, человечества, планеты, мироздания – рождает соответствующую судьбу и потенциал развития.

“И сказал Бог: сотворим человека по образу Нашему, по подобию Нашему…” (1-я кн. Моисеева. Бытие, 1: 26). “Бог (же) сотворил человека по подобию Божьему…” (1-я кн. Моисеева. Бытие, 5: 1). Потому образом Господа человеку еще предстоит стать. И для этого человек должен пройти тернистый Путь обретения полноты жизни, осознания ее красоты и единения, что предполагает:

1) познание универсальности как подобия Богу;

2) обретение опыта творения нового мира как Образа Бога.

Таким образом, Путь развития человека – это восхождение:

- ОТ пассивного участника миропостроения и наблюдателя за вселенским процессом творения, которому, как малому дитя, подсказывают родители, что и как делать;

- ДО уровня Того, Кто воплощает универсальные законы развития в материи пространства, сотворит как Отец или Матерь, рождающие Сына – новый мир. И в то же время, это уровень Сына, который как Путник познает мир, чтобы научиться наиболее эффективно им управлять, как делают это его великие Отец и Матерь.

Так на пути от общего к частному человек обретает самосознание индивидуальности. А на «обратном» пути от индивидуальности к первоначалу человек учится быть сотворцом, интегрированным в окружающий мир и управляющим им во имя эволюции.

Полнота жизни и реализация миссии человека достигается посредством его всестороннего развития, постижения универсальности мира и сотворчества, преображающего окружающий мир. Готовность к преображению есть способность человека осознать то, что он является неотъемлемой частью единого планетного организма – коллективного Разума, обладающего коллективным энергоинформационным полем. Будучи же клеткой великой планетной жизни, человеку надлежит осознать свою миссию на Земле, цель, во имя которой он живет. Когда же человек, как часть единого организма, устремится исполнить назначенное ему, тогда и энергия единой жизни Земли войдет в человека, наделив его созидательной силой. Тогда же человечество преобразится, и физическое совершенство станет нормой жизни.

Поэтому единение и сотворчество с миром на основе универсальных закономерностей бытия есть устранение искажений в осознании истины и сути рождения человека на Земле, что и определяет ступени в эволюции 4-го царства природы: от личностного сознания к групповому, общественному и общечеловеческому.

Неполнота же и односторонность развития, нарушение законов развития обрекают общество, предприятия, семьи и каждого человека в отдельности на боль и страдание. Так путь к всестороннему здоровью, счастью и благополучию лежит в постижении сути единства планетного организма и миссии каждого человека, рожденного творить совершенство отношений в окружающем мире по всеобщему эволюционному плану Земли.

Следовательно, истина в том, что изолированный человек, сколь бы развитым он ни был, останется всего лишь крохотной частью вне единой энергосистемы. Объединение же людей – это значительно больший спектр энергообмена, полноценно управляющий организмом и согласующий свое развитие с миром. Потому групповое сотворчество, как образ и подобие планетного единства, создаст новые условия возрождения всестороннего совершенства человечества.

ЦЕЛЬ ЛИДЕРА, СМЫЛ ЕГО ЖИЗНИ, ИСТОЧНИК РАЗВИТИЯ

Универсология выделяет **4 критерия истинной значимости идеи** для развития человека: соответствие цели человека смыслу его жизни, при раскрытии источника развития в единении, практика внедрения идеи.

Так что же есть цель и смысл жизни, над которыми иные люди не утруждают себя даже размышлять, но без которых жизнь ограничивается постепенно до размеров серой и безрадостной бытности? Универсология дает на это ответ: вне зависимости от существующих ценностей в окружающем человека мире цель человека – это всегда далекая и манящая причинность – обретение полноты жизни и ощущения включенности в поток развития.

Но когда проходит время в борьбе за обретение счастья и боль разочарований сменяется горечью потерь, человек постигает, что счастье – это даже не само обретение результата, а Путь к нему!

Следовательно, цель человека – это преодоление односторонности и поэтапное формирование полноты жизни в ее эволюции по 7-ми уровням единения человека и окружающего мира:

- мировоззрение как образ жизни и перспективы достижения новых ступеней эволюции единения с миром;
- общественные иерархические межколлективные многоуровневые связи как ценности включенности в поток жизни;
- постоянство коллективного сотворчества (наличие коллективов 5-ти типов: родственников, семьи, трудового, единомышленников, друзей), взаимопомощь;
- социальное признание, авторитет, нужность людям, толерантность, уверенность, самоактуализация;
- деятельность, профессионализм, управление жизнью, планирование действий и их реализация;
- эмоциональные–чувственная полнота и красота взаимоотношений;
- здоровье и достаточность материально-бытовых условий.

Смысл жизни – это путь к единению человека и окружающего мира, обеспечивающее обретение человеком полноты жизни.

И в чем же тогда критерии оценки значимости идеи – достаточно ли высоко поставлена цель или приземлена до материально-бытовой действительности? Это актуальность идеи в мировой культуре и применение универсалий бытия – всеобщих законов развития: 1) полярности; 2) преемственности; 3) причинности и сохранения; 4) количества и качества; 5) альтернативности.

Поэтому механизм достижения полноты жизни – это применение универсальных законов и закономерностей развития (как образа и подобия Господа) в каждом мгновении жизни.

Следовательно, взаимообусловленность потребностей человека от ценност-

ных ориентиров стимулирует более полное постижение идеи о развитии, смысла и цели жизни, а также осознание миссии человека, его роли и места в жизни.

Что же тогда представляет собой источник развития, в т.ч. и обретения жизненных сил? Существует 2 источника – разрушение и единение. Путь разрушения – это тупик, в который попадает тот, кто исключает себя из сотрудничества с миром и согласования условий развития при изолированности и потере идеалов красоты отношений. Путь же единения – трудный, но всегда более полноводный и беспредельный поток всё большей включенности в жизнь.

Источник развития – эволюционное единение человека с окружающим его миром и синтез опыта на основе универсалий бытия.

Тогда каждый последующий уровень реализации потребностей человека, коллектива и общества должен включать в себя предыдущий.

1. Удовлетворение материальных и психофизиологических нужд людей при оптимизации потребностей на основе эволюции сознания человека и стремления к здоровому образу жизни;

2. Удовлетворение эмоционально-чувственных потребностей человека в направлении выбора красоты отношений, в т.ч. в семье, и осознания ценностных ориентиров мировой культуры;

3. Удовлетворение потребностей в самореализации, труде и создании условий рождения и воспитания здорового потомства при ориентации на принципы общего блага;

4. Удовлетворение потребностей в социальной актуализации и признании достижений человека в обществе;

4 (как переходный процесс). Удовлетворение потребностей в сотворчестве и в создании группы единомышленников;

5. Удовлетворение потребностей в коллективном сотрудничестве и создании постоянных коллективов;

6. Удовлетворение потребностей во включенности в жизнь общества при межколлективном кооперировании и участии в системе общественного самоуправления (производственного, территориального, социального);

7. Удовлетворение потребностей развития нравственно-этических идеалов, ценностей мировой культуры, мировоззренческих ориентиров и перспектив служения эволюции общества и человечества.

Шаг 8.

ВКЛЮЧЕННОСТЬ В ПОТОК ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕЧЕСТВА

Человечество развивается на основе тех идеалов, которые формируют мечты каждого отдельного человека, вдохновляют на обретение идеалов в конкретных условиях жизни и реализацию предназначения человека. Таким образом идеалы мировой культуры формируют мечты человека об их достижении, что и создает стимул реализации предназначения.

Реализация предназначения дает возможность человеку включиться в планетное развитие, чтобы сбалансировать его, творя гармонию отношений в коллективах, обществах, человечестве, природе. То есть любые отклонения, «выбросы» (на графике) вверх или вниз человек гармонизирует состояние окружающего мира и устраняет угрозу катастроф.

Стратегия поэтапного воплощения предназначения человека

Впервые после длительного периода властвования традиций прогнозирования по астрономической космосхеме звездного неба французский астролог Гушон оформил свои наблюдения в виде графика. На графике пики и падения соответствовали движению планет к оппозициям или к соединениям, что довольно точно отражало политические и экономические состояния у мирового сообщества.

Эту работу продолжил другой французский астролог Андре Барбо. А его последователь Клод Ганю рассмотрел этот метод с точки зрения планетных фаз. Нарастающим фазам, когда планеты двигались от соединения друг с другом, Ганю присвоил положительный знак; убывающим, когда планеты двигались от оппозиции друг с другом к соединению – отрицательный. То есть, по сути универсальных законов, Ганю обозначил планеты, которые находились в процессе инволюции – положительным знаком, а те, которые находились в процессе эволюции – отрицательным (см. далее).

Если же рассмотреть движение планет с точки зрения поэтапного формирования определенных типов отношений, соответствующих энергоцентрам системы (напр., человека), то удаление – это инволюция, познание мира от 7-го уровня (в индуизме – сахасрара) до 1-го (знак «+») (муладхара), а сближение планет – это эволюция, синтез от энергоцентра 1-го уровня до 7-го (знак «–»).

Таким образом, находясь выше нулевого уровня, график отражает возрастание активности, оптимизма, эйфории, жизнерадостности, инициативы, созидательности, готовности открывать, рисковать, исследовать. Для мира в целом характерны тенденции развития научно-технического прогресса, финансовой и политической, стабильности и всеобщего развития. А, находясь ниже нулевого уровня, график отражает нарастание кризисных ситуаций, агрессии, пессимизма, хаоса, разрухи, упадка сил и неуверенности в завтрашнем дне. Для мира в целом характерны тенденции военных конфликтов, революций, переворотов, обвалы курсов акций на биржах, развал крупных социально-экономических структур и т.д.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что мир после ряда колебаний 2007 года (спада-подъема-спада) ждет постепенно углубляющийся спад и кризис 2008–2010. А затем, после кратковременного подъема 2011 года, начнется период колебаний 2012–2014 годов. И с 2015 последует значительный глубокий спад до 2018. С периода 2018 до 2021 года будет происходить мучительное восстановление равновесия в мире. А вот после 2021 начнется невиданный ранее взлет возможностей развития мирового сообщества, который приведет к радикальному изменению планетного сообщества, в т.ч. и царств природы. Этот рост активности будет продолжаться до 2030 года и завершится таким же резким спадом (парадом планет), что создаст очередную мировую угрозу.

Глава 2. МОДЕЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОЙ СТРАТЕГИИ

3 УРОВНЯ И 5 ТИПОВ ФОРМ ЕДИНЕНИЯ В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА

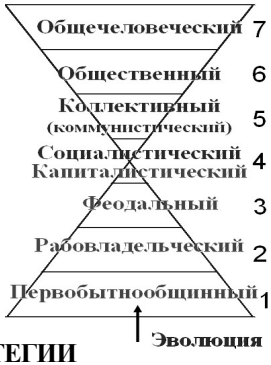
В течение жизни человека создает: **3 вида межличностных объединений** как 3 уровня формирования систем – группы, команды, коллектива; и **5 форм межличностных отношений**. Межличностные отношения – это 5 типов объединения, которые человек строит в течение своей жизни и которые являются характеристикой его успеха, полноты и счастья. Это следующие типы объединений: 1) родительско-родственный, 2) семейный, 3) сотрудники в деятельности, 4) единомышленники, 5) друзья. И, конечно же, коллективная стратегия начинает формироваться человеком с первых дней его жизни, когда и закладывается коллективно–бессознательный сценарий поведения на всю жизнь (которому надлежит со временем стать коллективно–сознательным).

Итак, первым основополагающим в дальнейшем развитии человека, а порой и на всю жизнь является родительско-родственное объединение. К 28 годам формируется семейная группа (команда) и команда сотрудников. С 28 лет начинает складываться постоянный профессиональный коллектив. К 35 годам начинает создаваться (группа) коллектив единомышленников. И к 42 окончательно формируется коллектив (группа, команда) друзей.

При этом каждый последующий тип единения внутри себя вынашивает новую ступень отношений.

Так, родители своим примером формируют в сознании детей сценарий поведения и отношений в их будущей семье. А семейные отношения мужа и жены переносятся на отношения в трудовом коллективе. В трудовом коллективе воспитываются способности определять единомышленников. То есть труд формирует понятие о целях в жизни, что и определяет выбор человеком тех людей, которые разделяют с ним значимые для него цели. И тогда возникают настоящие друзья, которые в трудную минуту поддержат и всегда будут рядом. (Трудовой коллектив дает возможность найти единомышленников)

Причем каждый последующий вид единения включает в себя предшествующий, развиваясь по 7-ми уровням (в каждом квадрате–типе отношений). В то же время, каждый тип единения эволюционирует в течение жизни человека от простейшей организации до многоуровневой иерархически структурированной: род, община, народ, страна, империя, федерация, общенародное гос-во, международный союз. При этом время эволюции определяют действия самого человека (от созидания до разрушения единения).



КОНЦЕПЦИЯ КОЛЛЕКТИВНОЙ СТРАТЕГИИ

В природе стремление одного полюса к другому является проявлением диалектического закона «единства и борьбы противоположностей», действие которого обеспечивает развитие посредством: а) познания системой жизни окружа-

ющего мира; б) единения системы жизни с познанной частью мира. В результате устойчивого единения происходит синтез и качественный рост энергопотенциала данного объединения. Возникает источник жизни, который обуславливает природное стремление человека к объединению по универсальной схеме.

Подобный источник жизненной энергии изучали мыслители во все времена и эпохи. Например, Аристотель данное явление описал: «Целое всегда больше суммы его частей». В восточной философии существовала концепция единения через взаимодействие первоначал «Ян» и «Инь». В физике открыт процесс ядерного синтеза, значительно превосходящего по своей мощности ядерный распад. В современном понимании: коллективное взаимодействие – это взаимодействие, охватывающее большое число частиц физической системы и проявляющееся в их согласованном движении.

В психосистемологии принцип декомпозиции (или закон единства и борьбы противоположностей) объясняет возникновение данного источника взаимодействием систем различной природы (подсознательным, неосознаваемым), которое направлено на построение пространства жизни, обуславливающего более эффективное развитие системы. В физике этот процесс представлен 2-м законом термодинамики: рост упорядоченности системы понижает ее энтропию при условии ее открытости, взаимодействии и целеориентированности на исполнение функций большей системы.

Следует отметить, что в природе действует универсальный механизм поэтапного взаимодействия и объединения систем. При этом каждая система проходит путь поступательной эволюции (или инволюции).

Эволюционная теория рассматривает поэтапный процесс развития человека в истории в контексте таких схем как «индивид–личность», «личность–семья», «личность–общество» и т.п. Изменяются и потребности человека: он не только движим инстинктом продления рода и обеспечения материальных потребностей членов семьи, но, прежде всего, стремится выполнить свой гражданский долг перед обществом.

Осознание себя неотъемлемой частью общества обусловило рождение семьи (коллектива) – ячейки общества. Так появляются группы – родственные, семейные, трудовые, единомышленников, друзей. Однако дальнейшее развитие общества потребовало строгой регламентации отношений в группах (не только по степени родства и возрастным отличиям),но и, прежде всего, по осуществлению людьми совместной деятельности. В результате возникло понятие коллектива как чётко организованного единения людей для выполнения ими обязанностей перед обществом по обеспечению последнего требуемым ассортиментом услуг, удовлетворяющих определённые потребности и запросы общества.

По Б-Э, *Коллектив* (от лат. collectivus – собирательный) – относительно компактная социальная группа, объединяющая людей, занятых решением конкретной общественной задачи (коллектив трудовой, учебный, военный, спортивный и др.).

С точки зрения Универсологии, **коллектив** – это система относительно постоянного иерархического единения единомышленников, направленное на удовлетворение потребностей той общественной системы, в которую оно включено, а также на формирование и реализацию интересов, входящих в него членов.

Команда же – это также система относительно постоянного единения единомышленников, однако не имеющее многоуровневых иерархических отношений (по типу: лидер–команда). **Группа** – это система начального и непостоянного

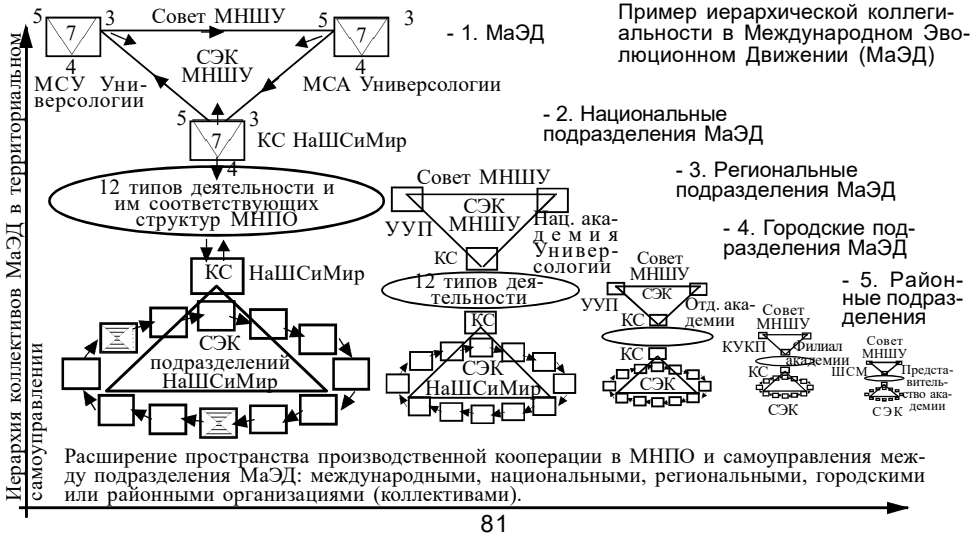
единения людей, в котором отсутствует иерархия в структуре отношений.

Так как процесс эволюции системы непрерывен и строится на основе принципа преемственности и подобия, то подобно предыдущему процессу на современном этапе развития общества и человека устойчиво доминирует потребность в межколлективной кооперации и общественном самоуправлении.

Цель и задачи коллективной стратегии

Цель коллективной стратегии – согласованное совершенствование человека в коллективе по универсальной схеме алгоритма действия законов природы, обеспечивающих иерархическую взаимообусловленность. **Задача коллективной стратегии** – единение людей на основе организационного принципа иерархической коллегиальности.

Иерархическая коллегиальность – это согласованное сотрудничество и иерархическая соподчиненность и взаимообусловленность в совместной производственной или творческой деятельности. Сотрудничество рождается как результат общности интересов, взаимодополнения, взаимопомощи и взаимной ответственности людей в процессе формирования коллектива. При этом предполагается, что приоритеты развития общества, предприятия и каждого члена трудового коллектива должны быть согласованы, взаимоувязаны и взаимообусловлены. Это должно находить свое отражение на всех 7-ми уровнях отношений в различных системах (предприятие, общество и т.д.).



Коллективная стратегия включает в себя: групповую, командную, коллективную работу, кадровую стратегию, систему самоуправления и включенности в общество.

Формирование коллектива происходит на основе:

1. Триады развития человека «цель–мотив–установка»;

2. Целевого управления «подсистема–система–надсистема», которое устанавливает эволюционные цели кооперации и единения, а также приоритеты развития;

3. 4-х универсальных моделей и их модификаций:

- 1-я модель: согласование иерархии целей систем (человек, семья, коллектив, предприятие, общество, человечество, планета…);
- 2-я модель: поэтапное формирование системы отношений;
- 3-я модель: матричное межсистемное прогнозирование, в т.ч. текущих состояний и ситуационного анализа;
- 4-я модель – инфраструктура самоуправления и согласование функций подразделений;

4. 7-ми уровней системы совместных интересов членов коллектива, что позволяет сплотить людей при исследовании направленности развития каждого и возможности взаимопомощи друг другу.

Рассмотрим **7 уровней системы отношений в коллективе**.

Коллективно-бессознательная сфера

1-й уровень – адаптация личности в коллективе: система функционирования организма человека, его образ жизни (в том числе быт, питание и т.п.), факторы материальных отношений, отношение к собственности;

2-й – отношение человека к коллективу: система связей в коллективе (в т.ч. в семейном и производственном), рождающих эмоционально-чувственные состояния в жизни человека;

3-й – активность человека в коллективе: ментально-когнитивное влияние субъекта на коллектив, адаптация индивидуальной системы мировоззрения к коллективному объединению, способность организовать деятельность;

4-й, переходный уровень – социальная индивидуализация в коллективе: согласование иерархии мотивов деятельности «личных–коллективных–общественных»; проявление инициативы и творческих замыслов личностью в контексте направления деятельности коллектива, объединение ярких индивидуальностей.

Коллективно-сознательная сфера

5-й уровень – коллективное самоуправление: коллектив доверяет человеку оказывать помощь в более эффективной организации деятельности, внедрять инновационные технологии, развивать и внедрять разноуровневые формы сотворчества и сотрудничества, представлять интересы коллектива в обществе;

6-й – система общественных взаимосвязей: коллектив доверяет человеку формировать иерархические связи «коллектив–предприятие–общество»;

7-й – международное сотрудничество: коллектив (предприятие) доверяет человеку представлять его интересы в международном пространстве (участие в выставках, конференциях и пр.), развивать и внедрять разноуровневые формы сотворчества и сотрудничества в нем, коллектив доверяет человеку формировать иерархические связи «коллектив–предприятие–общество–международное сообщество».

Принципы коллективной стратегии

Эгоист заслоняет свет, создавая тень другому. Проводник являет свет, идуще-

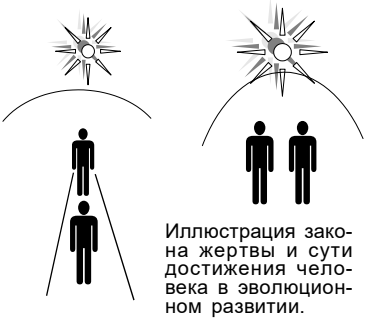


Иллюстрация закона жертвы и сути достижения человека в эволюционном развитии.

му за ним. Эгоисту всегда кто-то заслоняет свет, проводнику дарують свет впереди идущие, являя новое качество света. А истина в том, чтобы познать себя вечным путником, ведущим людей к свету, не заслоняя его, а усиливая.

Существует только 2 основных пути развития – стать проводником света или его поглотителем (если не проводишь свет, то обязательно его экранируешь от других). Но тогда за эгоистом никто не пойдет, ибо во тьме собьется с пути. Для проводника, ведущего к свету, всегда есть опора в числе тех, кто идет рядом. В этом суть истинного подвига и примера – не самому достичь вершины, а помочь другим подняться вместе.

Известно, что сколь высоким профессионалом не был бы руководитель, однако, не сплотив (во имя общей цели) коллектив, невозможно добиться высоких успехов. Так всю жизнь и будет «тащить» на себе бремя никому не нужных достижений.

С другой стороны, сколь эффективными ни казались бы определенные схемы деятельности для одного, другому лишь собственный опыт будет мерилом эффективности. Другой, может быть, и прислушается к мнению первого, но не обязательно доверится ему. А если и доверится, то не сможет следовать в полной мере советам, рекомендациям, т.к. обладает своей уникальной индивидуальностью со своим опытом понимания и делания. А потому даже одно и то же услышанное обоими, будет интерпретироваться по-разному. Это принцип согласования и адаптации (Ле-Шателье).

Итак, как же создать сплоченный и целеустремленный коллектив, а каждого его члена обучить ответственности, дисциплине, устремленности к новизне решений, действий, а также быть надежным?

Аналогия коллектива – это организм, у которого органы индивидуальны и, в то же время, выполняют общую для всего организма работу. Следовательно, **у коллектива должна быть общая цель, ресурсы для ее обеспечения и механизм ее исполнения**.

На этом основании изложим принципы коллективной стратегии:

- **Приятие**. Осознание того, что окружающий мир есть «зеркало» нашего совершенства или несовершенства, т.е. – «мир таков, каков Я!»;

- **Многообразие мира**. Способность осознавать радость встречи с непознанным.

- **Радость сотворчества**. Умение понимать и согласовывать индивидуальные и коллективные цели и потребности;

- **Толерантность**. Отрицание без доказательств – недопустимо (ибо: «несогласный, докажи противное»). Критика без конструктивных предложений и ответственности за их реализацию – есть невежество. Нужно учиться принимать мнения других;

- **Ответственность**. Ответственность за судьбы окружающего мира, за развитие: человека–коллектива–общества–мира;

- **Дисциплина**. Этот принцип отражается в народном высказывании: «Удобно говорить о великих делах, самому ничего не делая» – это самосовершенствование и преобразование своего образа жизни;

- **Устремленность**. Познание и преобразование в труде окружающего мира при согласовании с ним во имя высших интересов: коллектива, общества, человечества, планеты...;

- **Постоянство**. Ежедневное несение ответственности, дисциплины и устремленности как поддержание ускоряющегося ритма развития в соответствии с программой метасистемы;

- **Системность** как любовь и мудрость. Любовь как действенное, практическое применение, а не просто теория, идея, приятный сентимент, непрактический идеал, лозунг. Мудрость – как служение общему благу, начиная с коллектива в контексте общечеловеческих ценностей и на основе универсальных закономерностей развития бытия.

Необходимо также дополнительно поразмышлять над принципами: коллективного взаимодополняющего сотворчества; осознанности; последовательности; сплоченности:

Л.Фестингер: сплоченность анализируется на основе чистоты и прочности коммуникативных связей, существующих в группе. Сплоченность равна сумме всех сил, действующих на членов группы, чтобы удерживать их в ней. Под этими силами понимается – либо привлекательность группы для индивида, либо удовлетворенность членством в группе. Акцент ставится на эмоциональную основу.

Т.Ньюком: согласие объясняет сплоченность. Выдвинул идею необходимости возникновения сходных ориентаций членов группы, по отношению к каким-либо значимым для них ценностям. Сходство в установках ведет к межличностной привлекательности.

А.Петровский: основная идея его теории состоит в том, что всю структуру малой группы можно представить как состоящую из 3 4-х слоев – страт (стратометрическая теория). На поверхностном уровне – сплоченность, характеризующаяся развитием эмоциональных контактов. Второй слой – дальнейшее сплочение на основе ценностно-ориентационного единства. Сближение оценок нравственной и деловой сфер – принцип деятельности.

Принципы антисотрудничества

- Потеря за текущими делами смысла и цели развития.

- Присвоение результатов чужого труда и постановка себя во главу любого дела.

- Постоянное упоминание собственных заслуг, при этом “дружеская” роль превозносится, а другие вклады забываются, рождая сомнения в первостепенном.

- Став более способным в каком-либо деле, можно погрязнуть в амбициях собственной исключительности, позволяя себе поучать других (новичков в деле).

- Адаптация к любой критике, к замечаниям – “вирус самомнения”.

- Подозрение окружающих в покушении на его авторитет, вытеснение его с главных ролей в деле, которое он ассоциирует лишь с собой.

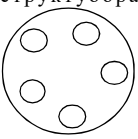
Следовательно, в фундамент коллективной стратеги должны быть положены **3 качества достижений**:

- коллективное сотворчество во благо человека;

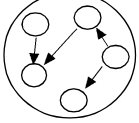
- иерархическая взаимообусловленность – поддержание и повторение в своих делах построения многоуровневых межколлективных (общественные) связей;

- единство ярких индивидуальностей.

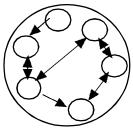
1.Формопостроение как структуообразование элементов системы



2.Взаимосвязи элементов - **группа**



3.Взаимодействие элементов - **команда**



4. Переходный процесс, образование ядра как точки трансформации **- коллектив**

СТУПЕНИ ВКЛЮЧЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА В КОЛЛЕКТИВНУЮ СТРАТЕГИЮ: группа, команда, коллектив, организация, объединение (корпорация), общество, международное сообщество

Рассмотрим коллективную стратегию, при которой коллектив (команда) формирует структуру пространства как иерархию 7-ми уровней-сфер единения человека с другими людьми: начиная с уровня объединения людей вокруг идеи как единомышленников до ее приятия в обществе и в мировом сообществе как перспективы развития.

При этом каждый член коллектива в его творческом росте для преодоления замкнутости в коллективе должен своими действиями повторить универсальную схему – построить группу, команду, коллектив, согласуя это построение с коллективной целью (по иерархии). Тем самым, член коллектива раскрывает свою индивидуальность как творца и лидера и познает иерархию включенности в коллективное единство мира.

1-й уровень – **Группа единомышленников**.

Формирование поля притягательности новой идеи – горизонтали отношений. На этой стадии формируется группа единомышленников из людей, вдохновленных общей идеей (или целью). Это объединение людей есть результат напряженности между двумя полюсами – обществом (надсистемой) и человеком (подсистемой). Напряженность возникает как неспособность общества удовлетворить новые возросшие потребности человека (материальные, культурные, духовные) или реализовать новые идеи. А потому человек, проявляя свою индивидуальность, собирает (подобно Данко) группу единомышленников, заинтересованных в развитии данной идеи.

И всякий раз как только формируется экспериментальная площадка для реализации идеи человека, напряженность в обществе еще немного уменьшается, т.к. реализуются чаяния определенных социальных групп. Другое дело, что общество, как и в природе, не должно препятствовать, а культивировать наиболее эффективные формы единения. А значит, для групп единомышленников ставится с первого же момента их жизни задача – доказать их актуальность для общества и мира.

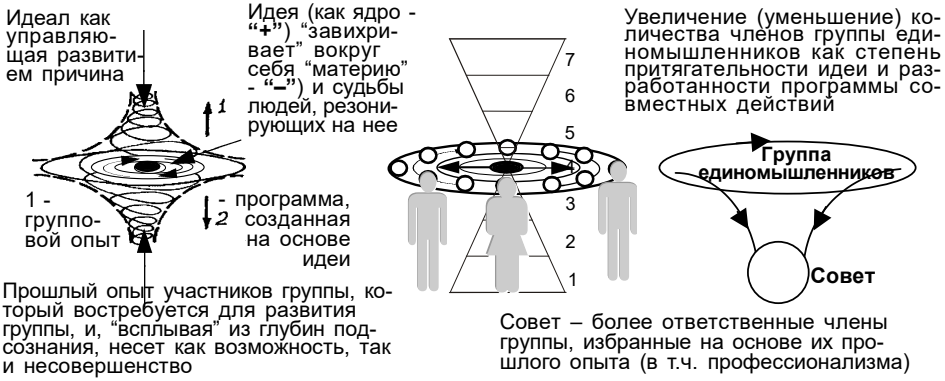
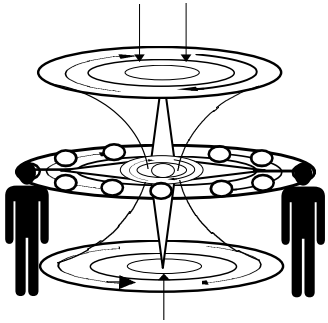
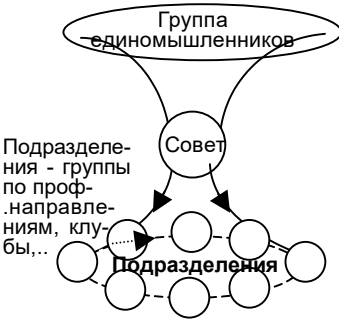


Рис. 8. Формирование группы по универсалиям энергоинформационной системы.

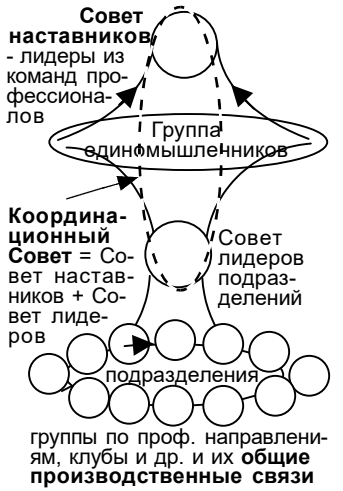
Процесс «вынашивания» группы единомышленников происходит в течение 4-х первых этапов, что характеризуется: 1) структуризацией отношений, т.е. «распределением ролей»; 2) установлением отношений и связей между членами группы; 3) распределением ответственности и принятием разного уровня обязанностей на свою ответственность членами в группы.



Среди единомышленников создается ядро группы – Совет лидеров как будущая команда (управления организацией), в которую входят те, кто берет на себя ответственность за поддержание идейного единства, за организационные вопросы и профессиональное развитие членов группы. Это (координационный) совет группы (1-го круга построения коллектива).

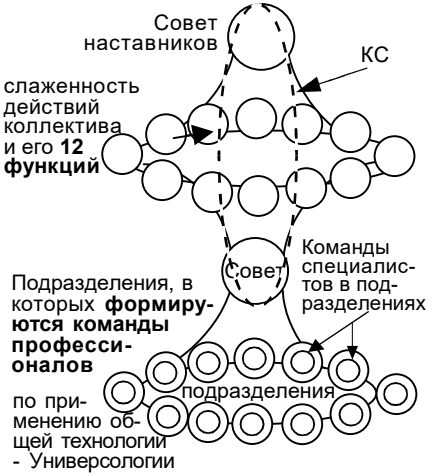


2-й. В группе единомышленников поэтапно формируются производственные и социальные подразделения, в т.ч. подгруппы по интересам, клубы, созданные единомышленниками, реализующими свой творческий потенциал в данном направлении. Совет группы регулирует оргвопросы и поддерживает первоначально избранное направление развития (идею, идеологию).

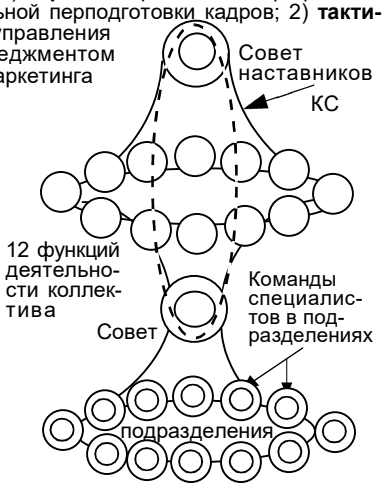


3-й – **Команда**. Группа единомышленников адаптируется в окружающем мире, изучая потребность в работах и услугах, которые возможно произвести на основе идеи, во имя которой они объединились и которая цементирует их. Упорядочивается структура группы. Начинается поиск самореализации членов группы как внутри своей группы, так и во вне ее. Совет становится командой лидеров–профессионалов, из которой формируется 2-й уровень Совета наиболее ответственных членов – Совет наставников, выбираемых по результатам своих дел общим собранием. Формируются Советы подразделений. Оборудуется центр группы как постоянное местопребывание (энергоинформационный центр). Оба Совета составляют двухуровневую управляющую схему.

4-й – **Коллектив**. На основе чувствительности к нуждам окружающего мира и, прежде всего, людей, Совет формирующегося коллектива выделяет дополнительные направления проф.деятельности, удовлетворяющие потребности актуальные для социальной среды. Возникновение этих направлений демонстрирует специализацию подразделений коллектива. При этом происходит конкретизация 12-ти функций деятельности (служб, отделов), осуществляемой 12-ю



В Совете наставниковвыделяются **2 направления**, 2 профессиональные команды: 1) **стратегии** развития и профессиональной перподготовки кадров; 2) **тактики** управления менеджментом и маркетинга



типами подразделений (в т.ч. цехов, участков, групп по интересам, клубов…), в пространстве, в котором сформировалась группа единомышленников, в т.ч.: в семьях, на предприятиях, в районе, городе, регионе, государстве.

5-й – **Коллектив** как иерархически структурированное предприятие. Для роста профессионализма и сотворчества каждого члена группы необходим постоянный образовательный процесс. На этом основании Совет коллектива конкретизирует 2 насущные направления и формирует две высокопрофессиональные команды из числа наиболее опытных членов коллектива: 1-я команда – формирует программу стратегического развития и непрерывного образования в коллективе; 2-я – организует реализацию накопленных знаний и опыта. Постепенно формируется согласованная работа команд подразделений по коллективной стратегии и универсальной технологии. Формируются службы и отделы, реализующие 12 функций коллектива (предприятия).

6-й – **Организация**. Совет создает 2 системы–ветви (на основе 2-х команд): 1-я – учредительная система стратегического развития и поддержания идеологии деятельности, непрерывного образования и переподготовки специалистов в коллективе – это учредители, акционеры, опекуны… (покупка активов организации осуществляется по принципу: владеет производящий); 2-я – исполнительная система тактического развития, менеджмента и маркетинга – это администрация, дирекция, президиум академии…, обеспечивающие реализацию накопленных знаний и опыта.

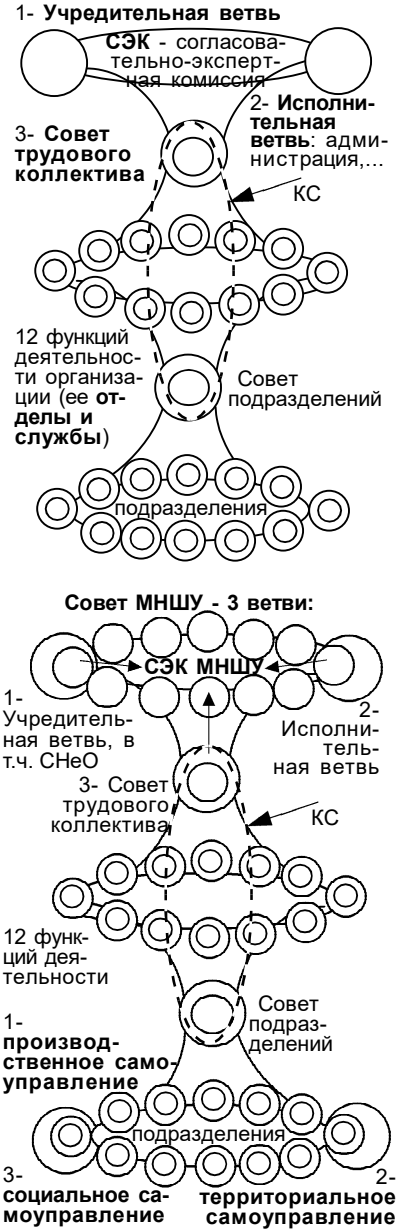
Таким образом, в организации формируется 3 ветви самоуправления: учредительная, исполнительная, совет трудового коллектива (как ранее – совет наставников–лидеров). Таким образом, открываются образовательное и производственное направления развития организации, начинается кооперация с др. организациями на рынке (в районе, городе, регионе). Привлекаются к сотрудничеству различные организации, учреждения, партии, предприятия. При этом: 1) во внешней работе организации – создаются дочерние группы; 2) во внутренней работе – строятся более глубокие взаимоотношения между ее членами,

проводится обмен опытом, расширяется социальная, культурная и производственная работа малых предприятий, групп и клубов, формируются новые подразделения.

7-й. **Общественное самоуправление**. Формируется Совет (в примере МаЭД – это Совет МНШУ) на основе совместной деятельности 3-х ветвей. Открываются 12 направлений перспективного развития организации во внешнем мире. Строится совместная деятельность с др. организациями в СиОС, состоящая из 3-х ветвей самоуправления: 1) производственного; 2) территориального; 3) социального. Во внутренней работе: достигаются конкретные результаты деятельности, в т.ч. самофинансирование и совладение команд и их сотрудников (на 7-ми уровнях как воплощение ценностей эволюции и опыта причинно-системного мировоззрения). Поэтапно формируется творческий рост личности и ее здоровый образ жизни. Внедряются программы в окружающем мире – СНеО, ДО и др.

8-й. **Межотраслевое научно-производственное объединение** (МНПО), **корпорация**. Создается 3-й уровень (круг) деятельности организации – МНПО. В МНПО создаются Советы МНПО и в них согласовательно-экспертные комиссии (СЭК) МНПО для согласования своей деятельности и 3-х ветвей управления МНШУ. МНПО для включенности в жизнь общества стимулирует создание 3-х видов самоуправления – производственного, территориального, социального.

Территориальное самоуправление включает в себя создание совместно с другими организациями на всех административно-территориальных уровнях государства Центров Гражданского Самоуправления. В производственном самоуправлении – строится корпорация посредством слияния предприятий–партнеров в совместную деятельность. В социальном самоуправлении – расширение работы с населением по местонахождению МНПО и местожительству его сотрудников.



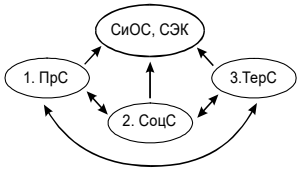
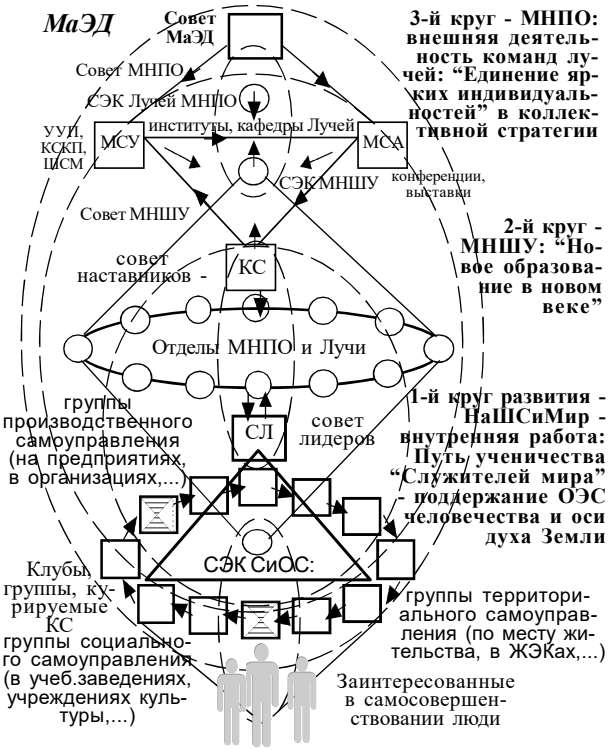


Рис. 8. Универсальная схема самоуправления как согласование развития и взаимообусловленности между ветвями власти и общественным самоуправлением в современном Гражданском обществе.



Таким образом, для постоянства согласования целей государства и интересов (потребностей) членов общества создается **Центр гражданского самоуправления** на всех уровнях в обществе, имеющий структуру:

1) кадровое агентство по профориентации и трудоустройству населения;

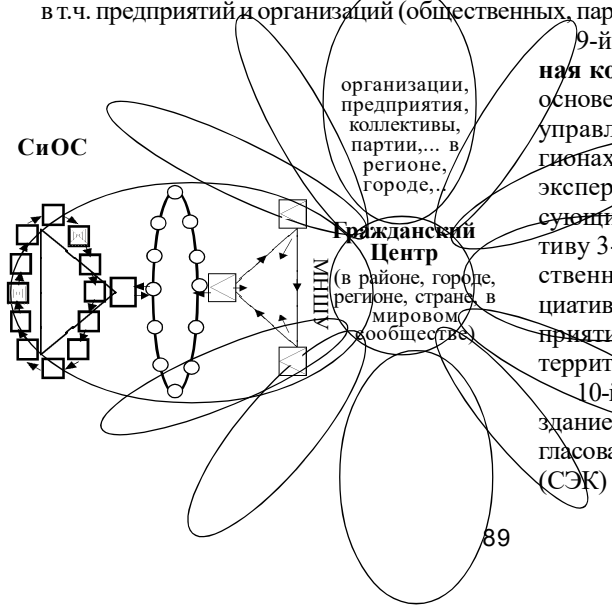
2) учебный центр системы непрерывного образования (СНеО) для переподготовки населения и практике по новым универсальным технологиям;

3) служба ЗОЖ – моделирование здорового образа жизни;

4) бизнес-инкубатор – обучение населения деловой активности на основе коллективной стратегии в системе производственного самоуправления;

5) отдел социального прогнозирования.

Центры гражданского самоуправления создаются в районах, городах, регионах с привлечением коллективов государственного и негосударственного секторов, в т.ч. предприятий и организаций (общественных, партийных, религиозных и др.).



9-й. **Согласовательно-экспертная комиссия** (СЭК) **в СиОС**. На основе Центров гражданского самоуправления в районах, городах, регионах создаются согласовательно-экспертные комиссии (СЭК) согласующие законодательную инициативу 3-х ветвей гос.власти с общественным самоуправлением и инициативой людей, организаций, предприятий на всех административно-территориальных уровнях.

10-й. **СЭК в СиОС при ООН**. Создание международной системы согласовательно-экспертных комиссий (СЭК) совместно между обществен-

ным самоуправлением и ветвями гос.власти в международном сообществе.

Таким образом, современное Гражданское общество возможно лишь как многоуровневая система социально-экономических, политических и культурных отношений в обществе, успешное построение которого должно быть основано на коллективной стратегии, повышающей роль человека на 7-ми уровнях жизнедеятельности общества.

1. Материально-бытовая и психофизиологическая сфера жизни человека;

2. Отношения с окружающим миром, в т.ч. межличностные; (эмоционально-чувственная сфера);

3. Самореализация в труде; (сфера ментального когнитивного развития);

4. Сфера социально–культурной актуализации и признания достижений человека в обществе, в т.ч. в сотворчестве;

5. Сфера коллективного сотрудничества (родственников, семьи, сотрудников, единомышленников, друзей);

6. Сфера служения обществу и включенности человека в жизнь страны посредством иерархии межколлективного сотрудничества;

7. Сфера нравственно-этических идеалов, ценностей мировой культуры и мировоззренческих ориентиров, а, следовательно, перспектив дальнейшего развития Гражданского общества.

Изучим детальнее процесс формирования коллективной стратегии от малых групповых форм объединения людей до крупных коллективов предприятий.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МАЛЫХ ГРУПП

Раскрывая общие проблемы малой группы в социальной психологии, Г.М.Андреева приводит следующее определение: «Под малой группой понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов».

В качестве **признаков группы** выделяются:

- осознание индивидуумами своей принадлежности к группе;
- наличие между индивидуумами определенных отношений, непосредственных личных контактов, как формы реализации общественных отношений;
- сформированность внутренней организации;
- функционирование группового давления, побуждающего индивидов к поведению в соответствии с принятыми группой нормами;
- изменения в мнениях, установках и поведении индивидов, обусловленные их включенностью в группу;
- границы малой группы, определенные в пределах от 2(3) человек и до числа членов, которое будет достаточным для выполнения конкретной совместной деятельности (некоторые исследователи максимально возможным объемом считают 50 чел).

Как правило, при описании малых групп используются следующие **параметры:** композиция группы (или ее состав, нормы и ценности, а также система санкций); размер группы, структура группы, групповые процессы, групповые нормы и ценности, система санкций.

Рассмотрим **коммуникативную структуру группы**.

Существует централизованная и децентрализованная структура каналов внутригрупповых коммуникаций. Под каналами коммуникаций понимается система межличностных связей, обеспечивающих взаимодействие и передачу информации от одних членов группы к другим.

Централизованные структуры каналов коммуникаций (а,б,в,) характеризуются тем, что в них один из членов группы всегда находится на пересечении всех направлений общения и играет основную роль в организации групповой деятельнос-

ти. Особенность **децентрализованных структур** коммуникаций (г,д,е,) состоит в коммуникативном равенстве всех участников группы.

К групповым процессам относят, прежде всего, те процессы, которые организуют деятельность группы (иногда говорят – динамические процессы). Важнейшими из них являются следующие.

Процесс образования малых групп, включающий как способы формирования группы, так и психологические механизмы группового функционирования:

· влияние группы на личность (социальное влияние, групповое давление);

· групповая сплоченность;

· лидерство;

· принятие групповых решений.

Процесс развития совместной деятельности (переход от одной стадии развития группы к другой).

Под групповыми нормами и ценностями понимаются определенные, принятые в группе правила поведения, регулирующие взаимоотношения людей, при нарушении которых, группой используются соответствующие санкции.

Наряду с выделенными, важными параметрами являются характеристики описания положения индивида в группе – статус и позиция, роль, групповые ожидания. В ряде исследований статус и позиция употребляются как синонимы и, отчасти, диагностируются социометрической методикой.

Классификация малых групп

В настоящее время известно около 50 оснований классификации малых групп. Наиболее распространенными из них являются следующие три:

1. Деление групп на ***первичные и вторичные***. Впервые эта классификация была предложена Ч.Кули. Основной принцип разделения групп в ней – непосредственность контактов. Первичными Кули назвал такие группы, как: семья, группа друзей, группа ближайших соседей. Однако первичные группы отождествляются в этом случае с малыми группами и классификация утрачивает свой смысл.

2. Выведение **формальных и неформальных** групп впервые было предложено Э.Мейо. Согласно автору, в формальной группе в соответствии с групповыми нормами четко заданы позиции ее членов, распределены роли в структуре власти, т.е. в структуре отношений по вертикали. Примером формальной группы является любая группа в условиях конкретной деятельности: спортивная команда и т.д.; в неформальной группе ни статусы, ни роли не предписаны, заданной системы отношений по вертикали нет. Неформальная группа может создаваться внутри формальной группы, но может возникнуть и сама по себе. В реальной ситуации трудно строго разграничить неформальные и формальные группы, особенно, когда неформальные группы возникают в рамках формальных.

3. Группы членства и референтные группы (была введена Г.Хайменом). Референтная группа определяется как значимый круг общения, (т.е. круг лиц, выбранных из состава реальной группы как особо значимых для индивида).

КОМАНДА КАК СТУПЕНЬ РОСТА ГРУППОВОГО ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

(составлено по кн.«Технология создания команды», Зинкевич-Евстегнеева и др.)

В группе единомышленников выделяются профессионалы, способные решать целевые задачи по направлениям их специализации. Так образуются команды. При этом по уровню иерархичности команды могут быть: исполнительские и руководящие. И в то же время, в команде также присутствует иерархичность, но при тесных целевых и технологических межличностных связях.

«Эффективность командной формы организации работ базируется на максимальном использовании «человеческого фактора» за счет:

- неограниченной интенсификации труда (для членов команды не существует нормированного рабочего дня; команда нормирует свой рабочий день сама в зависимости от темпов достижения намечен-ной цели);

- сокращения потерь рабочего времени путем достижения высокой степени организации труда внутри команды (взаимозаменяемость, повышенная личная инициа-

тива, активное взаимопонимание, ра-циональное распределение ролей, работа на опережение и т.п.);

- использование коллегиальных форм принятия решений, что еще более повышает мотивацию и самоотдачу всех членов команды.

Максимальное использование «человеческого фактора» возможно только при высоком уровне мотивации всех членов команды.

Показатели степени совершенства команды:

1) специфика сферы деятельности команды;
2) задача, поставленная перед командой ;
3) уровень сработанности команды;
4) уровень индивидуального профессионализма членов команды;
5) наличие конструктивных лидерских качеств у руководителя ко-манды;
6) характер межличностных отношений в команде;
7) равнозначность мотивации всех членов команды;
8) численность команды;
9) соответствие основного объема работ узкой специализации части коллектива.

Члены команды должны быть единомышленниками по трем ключевым моментам взаимодействия:

- Единство цели и методов ее достижения; целевое триединство интеллектуальной команды должно дополняться триединством личностных качеств членов команды:

• активная позиция и высокий уровень личной инициативы и ответственности;
• профессионализм;
• коммуникативная культура.

- Единство мотивационных стимулов: мотивация членов интеллектуальной команды может быть различной (в зависимости от должностного положения и личных стартовых возможностей), но обязательно – взаимосогласованной и поддерживаемой всеми членами команды.

- Единство ценностных ориентаций.

Члены команды должны пользоваться взаимным уважением и иметь высокий уровень психологической совместимости, по крайней мере, с неформальным лидером команды. Главной задачей для них является:

- Укрепления положительного психологического климата взаимного сотрудничества всех членов команды;

- Последовательной реализации мотивационных стимулов (различного характера) отдельных членов команды.

Следует отметить разницу между командой и просто группой по интересам – единомышленников.

Суть различия заключается в том, что команда является организационной структурой, планомерно и целенаправленно действующей в интересах стратегического развития конкретной организации, учреждения, предприятия, фирмы. Группа единомышленников представляет собой определенный информационный клуб по интересам.

При формировании команды не должно забываться главное правило классического менеджмента: «Создавай команду не на основе дружеских (родственных) связей, а дружеские связи формируй на основе успешного командного сотрудничества». В то же время, опыт коллективной стратегии и самоуправления в МНШУ демонстрирует, что в жизни необходимо относительно одновременно развивать родственно-семейные отношения, постепенно формируя из них профессиональные командно-коллективные формы единения людей. В противном случае семья и группа родственников отдаляются от жизни того, кто включается в команду и создается тот тип людей, который именовался Христом «скопцами».

«Командный» стиль управления особенно актуален в больших коллективах. Кадровая стратегия в этом случае строится таким образом, чтобы управляющее, профессиональное и уважаемое ядро коллектива, желательно выросшее в нем для проявления принципа преемственности, образовывало в конечном итоге неформальную команду. В нее войдут руководители нижнего звена (подразделений производства или для общественных организаций – клубов, групп по интересам), ведущие менед-

жеры, ключевые специалисты и обязательно – неформальные лидеры коллектива, формирующие в нем психологический климат и общественное мнение. Они не обязательно являются первыми руководителями или ведущими специалистами (в подразделениях), но в силу своих личностных качеств (решительность, убежденность, повышенная эмоциональность и болезненное самолюбие, коммуникативные и лидерские данные), они часто «задают тон» и пользуются большим влиянием в коллективах.

Если такие неформальные лидеры имеются в конкретном коллективе, но не вписываются в проектируемую руководством команду, они должны быть «под благовидным предлогом выведены из коллектива» до того, как будет сформирована команда. В противном случае они (даже если по-человечески – неплохие люди) рано или поздно нанесут непоправимый вред, вольно или невольно создадут конфликтную ситуацию, или «альтернативную команду».

ОРГАНИЗАЦИЯ КОМАНДНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Численность команды классически – это 7±2 человека. Но главное – чтобы команда состояла из высоких профессионалов, пользовалась бы уважением и оказывала бы влияние на сотрудников. Важно, чтобы в коллективе не было других центров психологического влияния и противодействия – тогда остальные сотрудники, представляя довольно разрозненную и не консолидированную массу, будут тянуться к неформальной команде коллектива, идти за ней и вдохновлять ее результатами.

Безусловно, создание такой команды – достаточно длительный, кропотливый и психологически «тонкий» процесс, но он является стержневым в общей стратегии устойчивого развития организации. И, в конечном итоге, успех предприятия в любой сфере определяют не новые технологии и оборудование, а «эффективный человеческий фактор». Если он не создан, то никакие оригинальные продукты и современные технологии не помогут: они являются лишь средством достижения успеха, а максимально выгодное использование этих средств осуществляется слаженной работой команды.

Слаженная работа команды зависит от наличия универсальных моделей функционирования как условия стратегического успеха. А тактический успех определяется наличием должностной инструкции общей деятельности, которая включает правила и механизмы защиты от кризисов:

- в организации, в команде формируется уникальный набор механизмов (формул) самостоятельного и рационального выхода членов команды из различных стрессовых и «тупиковых» ситуаций;
- из обихода членов команды изживаются ложные представления и заявления типа «так оно случилось», «обстоятельства сильнее нас», «кто же мог подумать» и т.п.;
- новые члены команды быстро осваивают практику самостоятельных и эффективных действий в нестандартных ситуациях;
- инструкция отражает реальные условия функционирования и специфику команды, поэтому все механизмы конкретны и легко воспринимаемы;
- инструкция содействует быстрому профессиональному росту членов команды, создает благоприятный управленческий фон в команде и высвобождает руководство коллектива от хлопотливой «текучки».

Формирование команд

При подборе кандидатов, в первую очередь, надо определиться, какие их характеристики являются в каждом конкретном случае приоритетными, первичными, а какие – вторичными. По универсальной причинно-следственной схеме команда должна состоять из 3-х основных типов членов: 1) задающие управляющую развитием причину, программу – лидер(-ы) – Ян; 2) управляемые с наименьшей инертностью – исполнители; 3) интегратор(-ы) соединяющие первую и вторую категории членов команды – Инь. В идеале, формирование команд должно строиться на основе объективного процесса творческого роста сотрудника коллектива, при котором профессионализм, умноженный на лидерские, коммуникативные, контактные способности объединять людей для решения определенных задач, в группы по интересам или команды становятся решающим фактором. В то же время, команду изначально целесообразно формировать не из специалистов «со стороны», а из кадрового по-

тенциала сотрудников организации, которые знают специфику работы и сами хорошо знакомы коллективу.

Группы навыков и умений, которыми в профессиональном плане должны обладать (или стремиться к освоению) члены команды в любой сфере:

1. Навыки системного мышления и владения ситуационным анализом (в т.ч. на основе матричного метода диагностики текущих состояний систем). Эти навыки необходимы для анализа, планирования своей деятельности в условиях ограниченной определенности и постоянных перемен факторов внешнего воздействия, в т.ч. такие способности кандидатов, как:

- умение выделять из разнообразных источников полезную информацию по сравнительным данным, технологиям, методам, рыночной конъюнктуре, потенциальным конкурентам и т. п.;
- умение системно анализировать имеющуюся информацию с целью формирования определенных прогнозов, стратегии действий, выработки новых направлений деятельности;
- умение оценивать риск возможных действий, объективно анализировать все «за» и «против» различных сценариев развития событий.

2. Коммуникативные данные членов команды. В этой группе требований обычно оцениваются способности:

- создавать атмосферу доверия, ценить идеи, выдвигаемые другим», вовлекать коллектив в активную работу, не концентрируя все задачи на себе;
- формировать мотивационные стимулы для сотрудников, обеспечивая их ресурсами, обратной связью, обучением и тренингом, необходимыми для их личностного и профессионального роста;
- ясно и убедительно аргументировать свои предложения и предложения других, направленные на рациональный путь достижения конечного результата.

3. Лидерские способности: уверенность, умение четко определить наиболее рациональный вариант действий и зажечь других уверенностью в успехе выбранного пути; умение наладить партнерское взаимодействие даже с теми службами и партнерами, с которыми традиционно складываются конфликтные отношения; нацеленность на действие и результат, способность брать на себя ответственность за реализацию поставленных целей, преодолев внешние трудности и бюрократические барьеры.

Существуют 3 основных типа **распределения ролей в команде** в соответствии со следующими 3-мя наиболее характерными и важными для команды ситуаций:

I тип ситуаций – «Профессиональная деятельность»;

II тип ситуаций – «Взаимодействия с внешней средой»;

III тип ситуаций – «Решение сложных проблем».

Кроме того, для продуктивной работы **члены команды должны уметь**:

- Организовать и скоординировать все работы в команде.
- Планировать свою деятельность и осуществлять контроль за исполнением заданий.
- Осуществлять ситуационный анализ (см. матричный метод).

Планирование деятельности команды

Планирование – это процесс создания комплекса согласованных между собой действий, позволяющих команде реализовать поставленные задачи и достичь намеченные цели. Планирование не является прерогативой только руководителя команды или организации. Каждый член команды составляет текущий план распределения своего рабочего времени по осуществлению закреплен-ных за ним позиций общего плана.

Планирование включает следующие процедуры (выполняемые одновременно или разнесенные во времени):

- Определение стратегических и эволюционных целей («Куда двигаться?»);
- Определение стратегии развития («Как двигаться?»);
- Составление долгосрочного плана достижения стратегических целей («Каким образом достичь результата?»);
- Оперативно-календарное планирование («Как конкретно решать задачи?»);
- Организация отчетности по установленным плановым позициям («Как себя проконтролировать, чтобы не сбиться с пути?»).

Необходимость планирования побуждает всех членов команды детально проработать всю схему собственных последовательных действий по выполнению плановых позиций и своих сопутствующих установок. В результате команда имеет:

- более четкое представление о результате, по достижении которого цель (план) считается выполненной;
- состав и характер ожидаемых «узких мест», о которых ранее имелось расплывчатое представление;
- более ясное представление о степени реализуемости отдельных намеченных мероприятий;
- четкое представление о состоянии и качестве наличных ресурсов (материальных, финансовых, кадровых, организационных, строительных и др.);
- перечень проблем, которые не решены на стадии формирования плана из-за недостатка информации и неопределенности ситуации;
- выбор рационального плана действий из нескольких возможных вариантов на основе анализа возможных потерь (оценка рисков) при срыве плана;
- оценка характера ряда неопределенностей на этапе формирования плана, требующих последующей оперативной корректировки плана; оценка имеющегося резерва на блокирование непредвиденных обстоятельств.

Ссылки кого-либо из членов команды на отсутствие условий для планирования обычно являются попыткой оправдать собственное неумение планировать.

Контроль работы в команде

Составляя рациональный план действий, команда создает собственный инструмент контроля и управления продвижением к намеченным целям. Одновременно план является эффективным тренингом профессионального самообучения, в ходе которого приобретаются знания, опыт и профессионализм, которые не получить, не освоив эффективное планирование.

В команде возможны следующие формы контроля исполнения работы:

- ежедневные (еженедельные) совещания с докладом всех членов команды о состоянии работ;
- периодические (по ситуации) совещания ответственных исполнителей команды, связанные с «узкими местами» в деятельности команды;
- ежедневная (выборочная) работа руководителя с одним из членов команды для того, чтобы «держать руку на пульсе»;
- обратная связь от членов команды и тревожные сигналы о появлении помех в отношениях;
- качественный и сроковый анализ представленных членами команды результатов по выполненным плановым заданиям ?
- итоговая оценка деятельности команды за отчётный календарный период;
- заслушивание отдельных членов команды по тематическим занятиям.

На основании информации, собранной в процессе контроля исполнения работы, руководитель команды:

- проводит ситуационный анализ с прогнозированием дальнейшего хода плановых (и внеплановых) работ;
- уточняет план и стратегию дальнейших действий;
- оказывает членам команды помощь в «узких местах» и определяет дополнительные задания;
- уточняет и нормализует взаимодействие членов команды.

ИЕРАРХИЧНОСТЬ МЕЖКОЛЛЕКТИВНЫХ ВЗАИМОСВЯЗЕЙ
Технология решения командой прикладных проблем согласования корпоративных действий между партнерами, коллективами и предприятиями в обществе

По кн. «Технология создания команды», Зинкевич-Евстегнеева и др.

1. Оценка проблемы развития организации, предприятия

Ответы на вопросы членов команды:

- В чем, на ваш взгляд, состоит проблема?

- Как бы вы определили существо проблемы?

Если на эти вопросы сложно ответить, тогда вопрос формулируется иначе:

- Что, на ваш взгляд, затрудняет развитие организации?
- Чего на данный момент больше всего не хватает команде, фирме,...?

Если известно, что проблема состоит в выполнении определенного задания, вопросы формулируются в соответствии с ним.

- Что вас радует в связи с этим заданием?
- Что вас тревожит в связи с этим заданием?

Ответы на эти вопросы позволят сформулировать проблему в общем», неконкретном виде. Например, «на первый взгляд» проблема заключается в нехватке денег», или «на первый взгляд, проблема заключается в текучести кадров», или «на первый взгляд, проблема заключается в том, что дальше так работать нельзя», или «на первый взгляд, проблема заключается в том, что вы должны выполнить неинтересное задание».

2. Поиск дополнительной информации и фактов

Необходимо определить, каким образом проявляется названная проблема. Члены команды отвечают на вопросы:

- Как отражается названная проблема на жизни команды, организации и ее членах?
- Перечислите события, ситуации, в которых названная проблема проявляется наиболее остро?
- Какие чувства вы испытываете в связи с этой проблемой?
- Как будут развиваться события, когда названная проблема разрешится?

Все варианты ответов на вопросы аккуратно записываются. В результате проблема может быть сформулирована более конкретно. Например, «проблема заключается в том, что из-за нехватки средств невозможно приобрести необходимое оборудование», или «проблема заключается в том, что в связи с большой текучестью кадров невозможно организовать работу», или «проблема заключается в том, что вы вынуждены выполнять неинтересное задание, а неинтересное оно потому, что вам, оказывается, не хватает информации для его выполнения».

3. Определение проблемы

Чтобы определить истинную проблему, членам команды предлагается ответить на вопросы:

- Почему мы имеем эту проблему?
- В чем вы видите причины этой проблемы?
- Если бы причины, породившие проблему, были устранены, проблема была бы решена?

Главное – назвать как можно больше вариантов причин названной проблемы. Например, варианты ответов на вопрос: «В чем вы видите причины большой текучести кадров, из-за которой невозможно нормально организовать работу?» могут быть такими:

- платят мало;
- много сплетен;
- работаешь, а благодарности не получаешь;
- новые не придут, потому что перспектив нет;
- на работу неудобно добираться.

Можно «проверить» каждый вариант:

- Если бы платили много, «текучки» бы не было?
- Была бы!
- Почему, ведь платят достаточно?
- А работать неприятно!
- Если было бы работать приятно, но платили бы на том же уровне, что и сейчас, «текучка» осталась бы?
- Возможно, нет!
- Можно ли сказать, что текучесть кадров связана, в основном, с тем, что «работать неприятно»?
- Да!

Итак, теперь можно определить проблему следующим образом: «Что можно сде-

лать для того, чтобы работать было приятно?» Эту проблему и будет решать команда. Она связана с заботой о сотрудниках и повышением уровня мотивации к труду.

При определении проблемы важно сформулировать ее в виде, привлекательном для решения. Желательно избегать частицы «не» в формулировках.

4. Создание поля идей

Члены команды осуществляют «мозговой штурм», собирая всевозможные варианты решения проблемы. Они отвечают на вопрос:

- Что можно сделать для того, чтобы проблема была решена? Главное условие «мозгового штурма» – не оценивать возникшие идеи. Любые варианты, даже самые фантастические и сумасбродные, выписываются на доску (лист ватмана и пр.) перед глазами членов команды. Бывает, самая «нереальная» идея при «ближайшем рассмотрении» оказывается наиболее интересной или на ее основе «вырастает» конструктивный вариант решения проблемы.

Часто люди, проводя «мозговой штурм», объединяют процессы генерации идей и их оценку. Это совершенно недопустимо, поскольку так блокируется творческий процесс поиска решений. На 4-м этапе ведущий строго следит за тем, чтобы идеи не подвергались оценке, критике или какому-либо дополнительному обсуждению. Процесс «мозгового штурма» должен идти в достаточно быстром темпе, и ведущий, заметив дополнительные разговоры между членами команды, увеличивает темп, говоря: «Пожалуйста, еще варианты!»

Когда поле идей становится большим и разнообразным, члены команды переходят к пятому шагу.

5. Оценка и отбор рациональных сценариев решения проблемы

Здесь члены команды должны оценить каждую идею со следующих позиций:

- насколько реально осуществить идею в имеющихся на данный момент условиях;
- действительно ли реализация идеи приведет к ожидаемому позитивному результату;
- если идею воплотить в жизнь в данных условиях, насколько трудоемким будет этот процесс (иными словами, «стоит ли овчинка выделки?»);
- не породит ли реализация этой идеи дополнительных проблем?

Иногда для облегчения процесса членам команды предлагается оценить каждую идею по трехбалльной шкале:

1 балл – идея замечательна, но абсолютно неосуществима в данный момент или порождает большое количество дополнительных проблем.

2 балла – идея замечательна, но в данный момент нет условий для ее реализации, она слишком трудоемка или в данный момент приведет не к тому результату, который нужен (породит дополнительные проблемы).

3 балла – идея замечательная и при данных условиях вполне реализуема, не слишком трудоемка (или ее трудоемкость себя оправдает), и ее реализация приведет к положительному результату; кроме того, реализация этой идеи не порождает каких-либо существенных новых проблем.

После оценки отбираются одна-две, максимум – три идеи. Остальные поступают в «копилку» команды.

6. Выделение перспективного сценария

На этом этапе члены команды для каждой отобранной идеи составляют укрупненный сценарий реализации.

На доске (листе ватмана) каждая из отобранных идей занимает свой широкий столбец. Члены команды последовательно работают с каждой идеей, отвечая на следующие вопросы:

- Что нужно сделать, чтобы реализовать эту идею?
- Какие ресурсы нужно для этого привлечь?
- Какие существуют препятствия и последствия реализации данной идеи?
- С кем необходимо установить взаимоотношения и пр.?

Таким образом, перед глазами членов команды появляются укрупненные сценарии воплощения идей, которые теперь можно проранжировать по 3-м критериям:

- доступность, легкость воплощения;

- результативность;
- низкая степень риска или негативных последствий.

В результате один из сценариев окажется на первом месте. Для него на седьмом шаге членами команды создается технология реализации.

7. План действий

Члены команды составляют конкретный план действий, направленный на практическое воплощение выбранного сценария. Для удобства на доске (листе ватмана) заполняется таблица:

8. Действия и их оценка

Это шаг практической реализации и последующей оценки действий. После достижения результата команда отвечает на вопросы:

- Достигнут ли ожидаемый результат?
- Какие трудности встретились в процессе реализации сценария?
- Все ли трудности и риски были учтены в начале? Если нет, то почему?
- Какие интересные открытия были сделаны в процессе реализации сценария?
- Чему может научить команду этот опыт?

За основу берутся как реальные для команды проблемы, так и отвлеченные. Подобные игры, помимо обучения ситуационному анализу, дисциплинируют мышление каждого члена команды и работают на групповое взаимодействие.

ТРЕНИНГ. Развитие чуткости к окружающему миру (см.кн.«Баланс 4-х стихий»).

1-я часть. Ведущий дает вводное задание: каждый участвующий должен мысленно выбрать кого-либо из присутствующих (не глядя на него и не показывая, какой он выбор сделал). Затем нужно постараться почувствовать: 1) с какой целью именно этот человек оказался рядом и 2) почему был выбран именно он. На это отводится 1 минута, необходимая для релаксации и успокоения участвующих. Затем, через несколько секунд настройки на ощущения, ведущий спрашивает у всех участвующих о тех впечатлениях, которые у них возникли.

Свои размышления (ответы на эти 2 вопроса) участники записывают в блокнот.

Далее участвующие аналогично выбирают другого человека, никак не показывая свой выбор, и так же стремятся почувствовать: 1) с какой целью именно этот человек оказался рядом и 2) почему был выбран именно он.

После повторения этого процесса участвующие по указанию ведущего анализируют свои записи о восприятии окружающих в следующем порядке.

Ведущий сообщает, что при ответе на 1-й вопрос (с какой целью…) у всех, как правило, возникает один из 2-х основных вариантов ответа: 1-й – у большинства размышления строятся относительно того, что оказавшийся человек принес «мне», 2-й – у меньшинства – что я могу дать этому человеку.

Задача 1-й части тренинга: 1) оценить, насколько я могу ощутить нужды другого человека и постигнуть эти ощущения; 2) понять, что я могу дать этому человеку.

Примером этого задания могут быть Пушкинские слова: «Три девицы под окном пряли поздно вечерком. Говорит одна девица: «Если б я была царица, …я б для батюшки-царя…» И далее царь делает свой выбор по степени жертвенности девиц: одна становится царицей, другие поварихой и ткачихой.

При ответе на 2-й вопрос (почему выбор пал именно на этого человека) оценивается способность увидеть ценность человека для другого – по количеству уровней пространства жизни, на которые, делая выбор, обратил внимание участник как на потребность человека (на всех 7-ми уровнях).

2-я часть. Ведущий через некоторое время, необходимое для перерыва, дает новое задание: каждый участвующий должен настроиться на то, чтобы ощутить 7 уров-

ней пространства жизни рядом находящегося человека (людей): в чём нуждается человек, что он стремится достичь, чего ему не хватает в жизни, какие у него идеалы.

Проходит около 30 секунд, необходимых для релаксации и успокоения. Затем, через несколько секунд настройки на ощущения, ведущий спрашивает у всех участвующих о том, что они почувствовали.

Ответы можно комментировать, но главное – это обмен полученными результатами между тем, кто делал выбор, и тем, на кого был направлен этот выбор. Затем делается сравнение, насколько ощущения другого человека соответствуют действительности.

В то же время, люди порой не знают самих себя. Поэтому этот тренинг проводится вместе с практикумом по матричному методу, который демонстрирует объективные трудности и достижения человека (по показателям ниже и выше нормы: ниже нормы – недостаточность опыта, выше – возможно напряжение в жизненных ситуациях). Возможно также сравнение результатов ощущения участников и матричного метода.

Задача 2-й части тренинга: 1) почувствовать, насколько человек близок к достижению полноты жизни (на 7-ми уровнях); 2) почувствовать, что необходимо предпринять человеку, чтобы обрести полноту жизни, а значит, и единение с миром; 3) сравнить ощущения о степени полноты пространства проявления человека с данными, полученными по матричной методике, объективно характеризующими степень всесторонности жизни.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Предназначение человека, данное ему от природы – стать лидером! Стать лидером возможно, реализуя в своей жизни универсальную схему действия законов природы. Эта схема предполагает раскрытие сути предназначения человека с тем, чтобы определить направленность развития. Максимально же эффективно использовать свой потенциал помогает формула лидерства. Сочетание этих двух формул: предназначения и лидерства, формирует судьбу человека и в конечном итоге, его счастье. При этом общество строит, адекватно способностям его членов, социально-экономические уклады жизни, а человечество созидает определенные типы цивилизаций, в основе которых лежат соответствующие организационные принципы реализации человеческих возможностей.

Рассмотрим 8 организационных принципов социально-экономических укладов жизни:

1. Первобытнообщинный – единение, защищающее жизнь.
2. Рабовладельческий – единение, обогащающее личность.
3. Феодальный – иерархическое единение, обогащающее личность и группу.
4. Капиталистический – иерархическое единение, обогащающее личность, группу и межгрупповые отношения.
4. Социалистический – иерархическое единение ярких индивидуальностей; первенство общего блага над личностным.
5. Коллективный (коммунистический) – иерархическая коллегиальность и общественное самоуправление (СиОС).
6. Общественный – иерархически–межколлективное самоуправление ярких индивидуальностей.
7. Общечеловеческий – иерархически–межколлективное и международное самоуправление ярких индивидуальностей личностей, групп, народов.

Следовательно, каждый человек должен освоить способности воплощать все 7 организационных принципов для формирования полноты, цельности и счастья в своей жизни, согласованной с интересами (предназначением) окружающего мира.

ЛЕТНЯЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ УНИВЕРСОЛОГИИ - 2009

-1-й ЗАЕЗД-

Луч 6. «Баланс 4-х Стихий»: 4-ре ступени; ДО-6.
Обучение комп. программам «Гиппократ», «Карточка ЗОЖ», «Модель ЗОЖ»,...
13 дней – 11-22.06: заезд 10, отъезд 23.06 (можно продлить до 24.06). Цена: **250** - **320**дол.

-2-й ЗАЕЗД-

Луч 2. Теория и практика преодоления зависимостей и пороков общества: консультир-е, процедуры, упражнения. Подготовка специалистов.
13 дней – 11-22.06: заезд 10, отъезд 23.06 (возможно продлить до 24.06). Цена: **250** - **370**дол.

-3-й ЗАЕЗД-

Луч 7. Твое предназначение и моделирование пространства Жизни. В т.ч. теория и практика подготовки преподавателей для СиПС-7 на Форумах летом-2009. ДО-7. Обучение комп.программе «Универсальный Фэн-Шуй».
7 дней – 19-24.06: заезд 18, отъезд 25.06 (возможно приехать ранее к 10.06). Цена: **140** - **180**дол.

-4-й ЗАЕЗД-

Луч 1. **Астросистемология** - программа развития человека, диагностика и прогнозирование; ДО-1. Обучение комп.программе «АстроСистем». Цена: **255** - **300**дол.
11 дней – 12-21 июля: заезд 11, отъезд 22.07

-5-й ЗАЕЗД-

СиПС МНШУ - 2-я ступень «Как стать сверхчеловеком» и спецкурсы
11 дней – 12-18 июля: заезд 11, отъезд можно продлить 22.07 и позднее.

-6-й ЗАЕЗД-

Луч 4. Форум инноваций в области оздоровления, образования, науки и культуры; ДО-4. Семинары: «Как найти свое мнение» и «Как стать лидером – нестандартные варианты и эволюционные решения».Комп.программы «ПРИЗ» и «Стань Лидером».
11 дней – 23.07-1.08: заезд 22.07, отъезд 2.08. Цена: **255** - **300**дол.

-7-й ЗАЕЗД-

Луч 3. Прогнозирование, моделирование, управление успехом; ДО-3. Бизнес–семинар «Антиграбли». Обучение комп.программам «МоделСи», «МоделУС», «ЦиклУС»
11 дней – 3-12.08: заезд 2, отъезд 13.08. Цена: **255** - **300**дол.
Дополнительно: Семинар по книге **«Ключ Альбигойцев»**. Древо жизни, точки силы преображения твоей судьбы. Формула Судьбы. Твой Образ Будущего. Практика символизма. Обучение комп.программам «Тайна имени», «Твое предназначение» и др.
10 дней – 23-31.07: заезд 22.07, отъезд 1.08. Цена: **205** - **250**дол.

-8-й ЗАЕЗД- *в Беларуси*

Луч 5. ЛТМ «Искусство быть вместе» на Лепел.озерах в Беларуси. Обучение компьют.программам «Партнер» и др. Семинар В.А.Полякова: “Как найти свое мнение”.
12 дней – **2-14.08.** Цена: **388** -**615**дол.

-9-й ЗАЕЗД-

Луч 5. ЛТМ «Искусство быть вместе» - «Да здравствует семьЯ!». Обучение комп.-программе «Партнер». Арт-, танец-тренинги, экскурсии, водные праздники
11 дней – **14-23.08**: заезд 6, отъезд 19.08. Цена: **230** - **350**дол.

-10-й ЗАЕЗД- *в Казани*

Луч 5. ЛТМ «Искусство быть вместе» в Казани. Тренинги, практики, психокоррекция.
12 дней – **17-27.08.** Цена: **8500руб**.и менее.

-11-й ЗАЕЗД- *в Польше, г.Лодзь*

Луч 3. Антикризисная программа. Как выжить и обрести успех в кризисе.
Семинар для предпринимателей: лекции упражнения, тренинги и примеры из жизни конкретных предприятий. в Польше, г.Лодзь
12 дней – **17-26.08.** Цена: **около 700дол**.

-12-й ЗАЕЗД-

Храм Жизни: построение СиОС и гражд.центров, Луч- 2
11 дней – **20-29.08**: заезд 19, отъезд 29.08. Цена: **255** - **300**дол.

-13-й ЗАЕЗД-

Луч 6.-«Баланс 4-х Стихий»: 4-ре ступени, в т.ч. 5-я ступень - Универсальный Фэн-Шуй. Обучение комп. программам «Гиппократ», «Карточка ЗОЖ», «Модель ЗОЖ».
13 дней – 2-13 сентября: заезд 1,отъезд14.09 (можно до 15.09). Цена: **250** - **320**дол.

-14-й ЗАЕЗД-

Луч 2.-Практика по преодоления зависимостей человека. Ведет В.А.Поляков прием, диагностику и реабилитацию. Также СиПС-2 для практикующих специалистов и преподавателей ДО-2. Обучение комп. программе «Стань Лидером».
13 дней – 2-13 сентября: заезд 1,отъезд14.09 (можно до 15.09). Цена: **250** - **320**дол.
Дополнительно: **СиПС МНШУ**. **1-я ступень** СиПС МНШУ «Искусство жить простогениально».**Теория и практика 2-й ступени** СиПС МНШУ «Как стать сверхчеловеком».
10 дней – 2-9 сентября: заезд 1, отъезд 10.09. Цена: **155-210**дол. Для сотр.МНШУ: **145- 200** дол.