

УДК 616

ПСИХОСОМАТИКА ОРГАНИЗАЦИЙ**Покатаева О.Г.***Нижнекамская психоаналитическая ассоциация, Нижнекамск, e-mail: pokataevs@mail.ru*

Проведен обзор некоторых категорий, объединяющих человека, личность с группой, в частности с предприятием, для более легкого понимания процессов, происходящих на предприятии. Любое предприятие – промышленное, коммерческое, торговое и иное является особого рода организационной системой, которая при наличии стремления к развитию и изменениям одновременно стремится к гомеостазу, т.е. пытается сохранить постоянство внутренней среды. Это, в свою очередь, требует системного подхода к санации (лечению) «больных» организаций. Если смотреть на организации как системы, то можно увидеть существующие между отдельными их структурами специфические «психосоматические» взаимосвязи. Становится очевидным, что термин «Психосоматика» можно относить как к человеку, так и к организации. И психологу-консультанту важно знать и уметь работать как с отдельным человеком, будь то ребенок, или взрослый, так и с группой большой или маленькой – семья, группа учеников, студенческая группа, организации, страна.

Ключевые слова: психосоматика организаций, конфликт, сопротивление, анализ**PSYCHOSOMATICS ORGANIZATIONS****Pokataeva O.G.***Nizhnekamsk Psychoanalytic Association, Nizhnekamsk, e-mail: pokataevs@mail.ru*

A review of certain categories of uniting man with the personality of the group, especially now, for easier understanding of the processes taking place in the enterprise. Any company – industrial, commercial, commercial and otherwise is a special kind of organizational system, which in the presence of the desire for development and change at the same time tends to homeostasis, ie, trying to maintain a constant internal environment. This, in turn, requires a systematic approach to rehabilitation (treatment) «patient's organizations. If you look at the organization as a system, we can see existing between the individual structures of their specific «Psychosomatic» relationship. It becomes obvious that the term «Psychosomatics» can be treated as a person, and to the organization. And the psychologist-consultant is important to know and be able to work with individual, whether child or adult, and with a group large or small – a family, a group of students, student group, organization, country.

Keywords: psychosomatic organizations, conflict, resistance, analysis

Общеизвестно, что еще Гиппократ примерно 2500 лет назад говорил о том, что здоровье – это гармония человека как внутри себя, так и при контакте с внешним окружением. Сократ также подтверждал это словами, что: «Нет телесной болезни отдельно от души».

Психосоматика (греч. *psyche* – душа, *soma* – тело) – направление в медицине и психологии, изучающее влияние психологических факторов на возникновение и последующее течение соматических заболеваний. Позволю себе добавить также – это единство души и тела в гармонии всей Вселенной.

Мы уже знаем, что «многие заболевания ... имеют психическое происхождение» (А. Менегетти, Психосоматика, с. 9). Связь таких эмоциональных состояний, как тревожность или волнение, и последующее обострение собственной болезни (например, повышение артериального давления, усиление боли в желудке, обострение аллергического зуда) замечают многие, даже не сведущие в медицине люди. Поэтому любимым изречением обывателя по отношению к болезням является: «У меня это все от нервов».

Врачи и психологи, психиатры и психотерапевты уже с 18 века начали задумываться о том, что лечит не только лекарство, но и врач, который его назначает. Верифицированными научными исследованиями было доказано, что до 80% различного рода человеческих недомоганий проходят самостоятельно (Мак-Дермотт Ян, О Коннор Джезеф, 1998. – С. 20).

Боль и физическое недомогание – это прямой сигнал организма о том, что данному человеку необходимо что-то изменить или в самом себе, или в своей жизни.

Особенно важно этот сигнал услышать, увидеть, ощутить и понять.

Сигнал может прийти также от нашего личного или коллективного бессознательного (по определению Карла Юнга) во время сна. Сновидение – прекрасная возможность наладить контакт со своим бессознательным.

Проблема взаимодействия тела и души обычно связывается с именем Фрейда. Именно Зигмунд Фрейд первым применил научный метод в исследовании человеческой личности. По словам Ф. Александра: «Анализ личности или мотивационная пси-

хология как наука начинается с Фрейда» (Франц Александер, 2002).

Психосоматика как наука объединяет исследования влияния стресса на образование и течение соматического заболевания, о связи характерологических и поведенческих особенностей с устойчивостью к некоторым заболеваниям, влияния врачебных методов на психическое состояние больного.

В настоящее время можно с уверенностью сказать, что, не смотря на относительную новизну Ренессанса психологии, в нашей стране такие слова как «психоанализ», «психоаналитик», «юнгианский анализ» сейчас уверенно вошли в разговорную речь наших соотечественников и современников. И именно психоанализ первым доказал положительное влияние психотерапевтической работы на соматические выздоровления лиц, обращавшихся за психологической помощью.

«С исторической перспективы развитие психоанализа можно считать одним из первых признаков противостояния одностороннему аналитическому развитию медицины во второй половине 19 века, узкоспецифическому углубленному изучению частностей и пренебрежению тем основным биологическим фактом, что организм – единое целое, и функционирование его частей может быть понято только с точки зрения системы в целом» (Ф. Александер, 2002).

Продолжил активное изучение личности ученик Фрейда, Карл Густав Юнг. Он не только развивал идеи своего учителя, но и разрабатывал новые направления психологии, в частности он создал аналитическую психологию, которую многие называют архетипической психологией.

Таким образом, психосоматика как конгломерат психологических и медицинских знаний объединяет все части человека (и его психику, и его душу, и его тело) в единую систему и призывает к интегративному подходу в лечении.

«Любое психосоматическое заболевание является свойством человеческого организма как системы», пишет Малкина-Пых И.Г. в справочнике по психосоматике (Малкина-Пых И.Г., 2003).

Т.е. изучение человеческого организма, человеческой психики и их взаимодействия с факторами окружающей среды требует системного подхода, согласно теории системности Анохина.

Системность мы можем наблюдать и в организациях. Любое предприятие – общественное, профессиональное, промышленное, коммерческое, торговое и иное является особым родом организационной системой, которая при наличии стремления к разви-

тию и изменениям одновременно стремится к гомеостазу, т.е. пытается сохранить постоянство внутренней среды. Это, в свою очередь, требует системного подхода к санации (лечению) «больных» организаций.

«В мире все системно. Под системой понимают совокупность взаимодействующих элементов, составляющих целостное образование, имеющее новые свойства по отношению к ее элементам. Есть и другое определение системы. Система – это совокупность взаимодействующих элементов, каждый из которых связан прямо или косвенно с другим элементом, и все они образуют единый комплекс или единое целое» (Пичужкин И.В., Жарков В.Н., Максимов С.А. Основы менеджмента, С.92).

Если аналитически смотреть на организации как на системы, то можно увидеть существующие между отдельными их структурами специфические «психосоматические» взаимосвязи. Здесь также существуют относительно автономные части, составляющие данную систему, также эти части взаимодействуют друг с другом, также они создают равновесие данной системы. Так же как и у пациентов: если одна часть тела меньше функционирует, то начинают больше работать другие отделы (к примеру – у человека снижен слух – усиленно работают зрительные анализаторы). Соответственно, если в организации нет делопроизводителя, то прибавляется больше работы у секретаря.

Вспомним здесь опять о психосоматике. Нам известно, что существование психосоматических заболеваний на данный момент исторического развития медицины признают далеко не все врачи, работающие с пациентами. Например, в большинстве своем хирурги пренебрегают личным контактам с оперируемым больным, особенно перед операцией. В то время как тревожное ожидание может усиливать клинические проявления болезни и приводить к худшему течению послеоперационного периода.

По этому поводу вспоминается случай: когда сосудистый хирург искренне удивлялся, когда его спрашивали о том, что происходит с душой маленького пациента в момент инвазивных исследований, производившихся на «выключенном сердце»: «Какая может быть душа у ребенка?!»

Очень важно, что на современном этапе развития медицины в условиях переходного общества количество заболеваний, относящихся к психосоматическим, имеет тенденцию к увеличению. К ним относятся следующие заболевания «святой семерки»: ишемическая болезнь сердца, гипертоническая болезнь, язвенная болезнь желудка и двенадцатиперстной кишки, бронхиаль-

ная астма, нейродермит, неспецифический язвенный колит; а так же любые кожные заболевания, заболевания дыхательных путей, аллергические заболевания и многие другие.

По данным ВОЗ, от 38 до 42% всех пациентов соматических врачей можно отнести к психосоматическим больным (Малкина-Пых И.Г., 2003). Почти все заболевания человека тем или иным образом связаны с психикой.

«Каждый телесный процесс прямо или косвенно подвержен влиянию психологических стимулов, поскольку организм в целом представляет собой единицу, все части которой взаимосвязаны» (Ф. Александер, 2002).

Это могут быть как психосоматические, так и соматопсихические взаимоотношения (например, хирургическое вмешательство легче или тяжелее переносится больным в зависимости от его психических и психологических особенностей).

Пример из практики. В свое время, когда я еще работала в детской больнице психологом, меня пригласили в травматологическое отделение к мальчику 15 лет, который попал в больницу с переломом обеих ног. Ему оказали травматологическую помощь, кости ног уже срослись (к этому времени он находился в больнице довольно давно), но он категорически отказывался вставать на ноги из-за страха упасть. После психокоррекционной работы мальчик начал вставать с кровати и ходить по палате. Затем он вновь впал в депрессивное состояние, потому что считал, что он всегда будет ходить с палочкой как инвалид. После соответствующей индивидуальной работы он вышел из этой ситуативной депрессии, и это состояние у него изменилось на позитивное, поскольку появилась уверенность в своих силах и способности восстановить свое здоровье. Через некоторое время я его увидела уже вне стен больницы, на улице с девочкой. Он был без палочки и даже не хромал, был весел и улыбался.

Этот пример далеко не единичный.

Вернемся вновь к организациям. Вспоминается дефолт 1998 года. Это была огромная травма для многих организаций. И не только психологическая, но и «телесная». Многие организации просто не смогли в последующем после перенесенной экономической «болезни» «подняться на ноги». Изучая судьбу предпринимателей и организаций, которые пережили и не пережили дефолт, можно сделать много далеко идущих выводов. Кто его пережил? Только тот бизнесмен, кто был психически уравновешен сам как личность и тот, кто имел внешнюю поддержку со стороны (сравните: психологическая помощь в примере с мальчиком).

Психически уравновешенными в критической ситуации оказались руководители с устойчивой нервной системой, с имевшимся положительным настроем (так называемые, оптимисты) и уже сформировавшиеся организационные команды (это как гармоничный организм, который сам себе помогает). Здесь я говорю не только о тех организациях, которые полностью сохранили свои позиции. Я говорю и о тех, кто через некоторое время смог организовать что-то новое, другое. В любом случае – они выжили, может быть и в новом качестве. Их можно назвать системой по типу «алмаз».

Про тех, кто имел поддержку со стороны, можно сказать, что у них все зависело от качества оказываемой поддержки (или от консультанта – профессионала).

Все остальные предприятия этого просто не пережили. Такие системы подходят под тип «графит».

Подобная ситуация наглядно демонстрирует соматопсихологические особенности жизни организации, которые связаны с воздействием внешних факторов.

Пример из практики. Организация А. по объективным причинам должна была претерпеть следующую структурную реорганизацию: разделиться на два автономных подразделения. У каждого из них был свой директор. Первый из директоров полностью соглашался с политической учредитель и, поэтому, работа его подразделения продолжалась в обычном режиме. Второй директор не соглашался с подобным положением вещей, так как не видел в этом смысла. Поэтому обычно он на работу приходил в плохом настроении, резко разговаривал с подчиненными и совещания превращал в обыкновенный «разнос». Это настроение передавалось персоналу, и после всего этого подчиненные работали в таком же негативе. Что уж говорить о том, что показатели их работы стали значительно снижаться. Второй директор обратился к психологической помощи по причине беспокоившей его раздражительности. Сначала он ничего не говорил о том, что это его состояние связано с работой и существующими проблемами на вверенном ему подразделении. Потом в процессе консультации он связал свое негативное отношение к исполнению своих обязанностей с неэффективностью работы предприятия. Он не до конца поверил в то, что его состояние сказывается на эффективности работы, но принял это к сведению. К сожалению, именно мужчины-руководители отрицают связь эмоций и работы, чем и отличаются от руководителей-женщин.

Полностью не доверяя тому, что я ему сказала, он все же согласился на работу

с его раздражительностью. И сказал: «по-смотрим, скажется ли это на работе. Главное, чтобы в семье было хорошо». Эти слова подтверждают его психологическое сопротивление осознанию существующей взаимосвязи. Очень осторожно мы выяснили вторичные выгоды его сопротивления – демонстрация несостоятельности его конкурента, потому что здесь выиграли его амбиции, поскольку данное решение по разделению организации предложил первый директор. Я не буду вдаваться в подробности данной работы. Но в итоге буквально через неделю мне встретилась одна из его сотрудниц, которая с радостью сообщила, что с их директором случилось что-то невероятное: он стал доброжелательнее относиться к подчиненным, начал шутить и атмосфера внутри коллектива улучшилась. Все на работе решили, что у их директора появилась любовница (никто не знал о нашей работе). Сам директор долгое время на сессии не признавался в том, что его состояние благоприятно сказалось на текущей работе. Но однажды при очередной встрече он внезапно рассмеялся (преодоле психологическую защиту) и проговорил обо всех изменениях в его эмоциональной сфере, которые положительно повлияли на отношения в семье, на работе, на общем подъеме эффективности производства вверенного ему подразделения. Выяснилось также, что раньше каждую весну и осень он обычно лежал в больнице по поводу обострявшейся язвы желудка, а в эту весну (когда мы с ним работали) язва его не беспокоила.

Таким образом, становится очевидным, что термин «Психосоматика» можно соотносить как к человеку, так и к организации. И психологу-консультанту важно знать и уметь работать как с отдельным человеком, будь то ребенок, или взрослый, так и с группой, большой или маленькой, – семья, группа учеников, студенческая группа, организация, страна. Стержень эффективной работы психолога, как мне кажется, лежит не в объекте или субъекте работы, а в личности самого консультанта и стиле его работы. Консультант просто обязан быть клиент-центрированным специалистом. Он не должен навязывать свои представления о счастье человеку или свои представления о развитии организации, а в его обязанности входит следование за клиентом (будь то отдельный человек, или целая организация).

В начале моей консультативной практики иногда были ситуации, когда я считала, что помогаю людям тем, что направляю их туда, где правильно. Но как можно уверенно знать, правильно это для них или нет? Даже в случае с организациями мне раньше

представлялось, что у каждой организации единственная цель – это получение прибыли. Но цели, на самом деле, могут быть разными: это может быть демонстрацией себя и своего положения, доказательством своих способностей, отдушиной, средством отмывания денег и многое-многое другое.

Сейчас я считаю, что в работе всегда важно просто идти с клиентом. И в психосоматике это дает лучший результат, когда мы просто следуем с клиентом или пациентом. Ведь наука психосоматика говорит нам о том, что нужно быть более чувствительным к своему организму (к своей организации), и мы, единственно, можем помочь клиентам научиться слушать свои организмы или организации, т.е. научиться быть более сенситивным (чувствительным).

Через некоторое время под влиянием идей Юнга и юнгианцев сформировались и другие подходы к человеку и организации. Они также остаются верными в направлении темы «психосоматики» организации, но стали еще глубже и центрированнее. Возможно, что теперь мои мысли стали еще более запутаннее. Но это лишь от того, что чем глубже копаешь, тем темнее становится. Тем более проявляются архетипические образы человечества как внутри самой организации, так и со стороны.

1. Принцип аналогии

Предпосылки к применению принципа аналогии: то, что находится и происходит внутри, то же самое происходит и снаружи. И, соответственно, наоборот. «Что внутри, то и снаружи».

Первая гипотеза заключается в следующем: если есть проблемы с внешним окружением, то для оказания помощи следует наладить отношения внутри организации или внутри организма.

Психосоматика как наука предполагает, что проявление внутренней болезни или поражение тех или иных органов – это есть отражение нарушенных взаимоотношений с окружением или с самим собой.

К примеру, внутреннее состояние формирует и соответствующую внешнюю обстановку. К организационным консультантам часто обращаются за профессиональной помощью организации, у которых возникают проблемы с внешним окружением (с администрацией, арендаторами, арендодателями, «крышей»). Руководители этих организаций обычно ищут причины этих проблем вне самой организации. При оказании помощи организационный психолог занимается тем, что переформулирует глобальную проблему в актуальные задачи, которые имеют решение. Значит, для того,

чтобы оказать содействие, следует решать задачи создания эффективных отношений организации с внешним миром.

В ходе консультации обычно выясняется, что подобные проблемы происходят и внутри самой организации. При этом, при объективизации во время консультации существующих дискордантных ситуаций руководителям предлагается начать изменения в организации с самих себя, т.е. решить внутренние проблемы. И здесь происходит самое интересное, потому что кто-то соглашается на внутреннее развитие и положительные последующие изменения (а решение проблем это всегда есть личностное развитие, личностный рост), а кто-то – нет. Второму типу руководителей бывают нужны технические инструменты, с помощью которых они хотели бы и могли бы управлять внешним окружением. Часто они этого не получают, а если даже и получают, то обычно с временным эффектом, и поэтому через некоторое время подобные ситуации имеют склонность к возобновлению.

Вспомним, как это происходит у человека в быту. Например, внезапно появилась головная боль. Согласно положениям психосоматики мы знаем, что боль – это сигнал организма о неблагополучии, о необходимости что-то исправить. А что именно, знает только он сам, и поэтому человеку нужно суметь услышать себя. Но, как правило, при головной боли человек просто принимает таблетку и боль на какое-то время затихает. Да не затихает она! На самом деле просто в организм попадает обезболивающее средство, которое оказывает наркотическое действие. Человек получает дозу наркоза, который теперь не дает ему услышать свою собственную боль и не побуждает его к переменам.

Когда в машине кончается бензин, сигналит соответствующая лампочка. Представим себе, что мы этот датчик отключили и лампочка не реагирует. Бензин все равно кончится, и именно тогда, когда мы об этом позабыли. И машина встанет в самый неподходящий момент.

(Из моего женского опыта автолюбителя)

Это означает, что у человека есть проблемы с сосудами головного мозга, а в последующем и с сердечно-сосудистой системой. Если человек длительное время не обращает внимания на свое собственное самочувствие, принимает симптоматические средства, которые не решают проблему, но закрывают ее наличие, то он, в последующем, с серьезной патологией может попасть в реанимацию и только там, в идеальном случае, начинает переосмысливать жизнь.

Как точно выразился Пауло Коэльо: мы вдруг осознаем, что лестница, по которой мы карабкались всю жизнь, стоит не у той стены.

Но не так всё страшно. Человек представляет собой сложную самовосстанавливающуюся систему, и наш замечательный организм при имеющейся опасности патологии дает не один сигнал, и даже не два, а много. Сначала это может быть головная боль, потом повышенное давление, потом – сердечные боли, потом боли в пояснице и т.д. Нам всем в жизни, психологам и не психологам, больным и здоровым, дается не один шанс остановиться и спросить себя, – о чем этот сигнал хочет сказать нам? Что мы делаем не так? Может быть, мы идем не по своему пути? И если это так, то как же нам следует измениться? Есть один прекрасный совет: просто нужно сделать так, как говорит нам наш организм. Но следует, конечно, научиться понимать язык тела и язык болезни. Т.е. научиться анализировать свои симптомы, свои сны.

Пример из практики. Обратилась женщина 45 лет, у которой была основная заявленная проблема в виде покраснения шеи в общественных местах в любых самых неподходящих ситуациях. В процессе работы мы вместе с ней выяснили, что часть, которая отвечает за данное состояние, на самом деле хочет доставить этой женщине удовольствие, которое связано с признанием ее со стороны других. Иными словами – ей хотелось бы привлечь к себе постороннее внимание. В активном воображении ее творческая часть для привлечения внимания других предложила следующие варианты поведения: попытаться изменить имидж, научиться свободно выражать свои мысли и делать чистосердечные комплименты другим.

Вернемся вновь к организациям. Мы знаем, что у любой фирмы, как организации, существует взаимодействие с множеством внешних независимых от нее факторов, таких как среда прямого воздействия – это потребители, поставщики материальных, трудовых и финансовых ресурсов, конкуренты, существующие законы и государственные органы их исполнения, профсоюзы; среда косвенного воздействия – это реальное состояние экономики, достижения научно-технического прогресса, политика, социальные факторы и международные события. И все эти внешние факторы также влияют и на внутреннее развитие организации. Конечно, можно сказать, что некоторые факторы не зависят от самой организации, такие, например, как принятие новых законов и состояние экономики. Но это только на первый взгляд. С философской точки зрения, любое изменение в системе может

приводить к ее изменению в целом. Поэтому существует такой нехитрый совет, который легко дается, но трудно выполняется: «чтобы изменить мир, начни с себя».

Если же относиться к проблеме взаимодействия организации и человека с внешним миром прагматично, то можно взять за основу то, что необязательно оказывать глобальные воздействия, но можно хотя бы повлиять на некоторые факторы внешней среды и получить желаемый результат. Например, на любого потребителя организация может влиять проводимой рекламой, PR – методами воздействия или просто налаживая хорошие взаимоотношения в обществе, особенно между производителем и потребителем.

Поэтому мы можем прийти к выводу, исходя из психосоматики организаций, что для гармоничного развития отношений вне организации, для улучшения ее взаимодействия с внешним миром обычно необходимо гармонизировать саму организацию.

Отсюда возникает первое предложение руководителям организаций: «Руководители, занимайтесь больше внутренней обстановкой в коллективе, помните о существующем и работающем законе герменевтики «Что находится внутри, то и проявляется снаружи».

Пример из практики. Однажды я была приглашена для консультации в организацию женщиной – руководителем и учредителем ателье по пошиву женской одежды. Ее проблема заключалась в следующем: в течение полугода с каждым месяцем прибыль от работы ателье снижалась. Руководитель предприятия оказалась грамотной женщиной. Она сочла, что ее работницы, а это женщины приблизительно одного возраста (от 40 до 55 лет) находятся в депрессии (вообще, это было депрессивное состояние). У каждой из них в это время обострились какие-то проблемы в семье. И это их отрицательное состояние в виде озабоченности, тревожности, неудовлетворенности сложившейся ситуации отрицательно сказывалось на работе. Например, закройщица развелась с мужем, на этом фоне стала грубее общаться с клиентками, а после указания на это со стороны руководителя – истерически плакала и писала заявление об уходе. Настроение остальных так же сказывалось на качестве пошива одежды в виде халатного отношения к итогам трудовой деятельности. Это выражалось в виде того, что они или не то пришивали, или не теми нитками, а то и разные пуговицы пришивали на готовое изделие. Проводившиеся хозяйкой мотивационные мероприятия по стимулированию качества труда в виде увеличения оплаты, бригадной

формы ответственности, процентных выплат не приводили к повышению прибыли. Тогда, наконец, руководитель решила, что причина заключается только в их негативном эмоциональном состоянии. После беседы с сотрудницами, я пришла к такому же выводу. Было решено провести в ателье тренинг «Стрессменеджмент». С некоторыми женщинами кроме этого была проведена дополнительная индивидуальная психокоррекционная работа. Результаты подобной деятельности проявились буквально сразу же: качество обслуживания и стиль работы персонала улучшились.

В последующем мы встретились с руководителем через 6 месяцев и она показала мне кривую прибыли, которая за эти полгода стремительно поднималась вверх. Я вновь провела беседы с сотрудницами и, что показательно, у многих в семьях наладились отношения, по крайней мере у всех изменилось отношение к их проблемам в семье. Две женщины поведали мне о том, что их заболевания, такие как гипертония и аллергия уже меньше их беспокоят. Замечу, что специально, осознанно для них мы с этими проблемами на тренинге не работали. Но общеизвестно, что психосоматические заболевания хорошо поддаются коррекции и лечению даже при косвенном методе воздействия. В то время (1994 г.) я активно работала с людьми, которые страдали психосоматическими заболеваниями, методами Эриксоновского гипноза. И, естественно, я применяла в ходе нашего тренинга медитации, в которых были включены косвенные внушения, направленные на улучшение состояния здоровья.

Таким образом, мы можем в заключение принципа аналогии подтвердить существование и применимость закона герменевтики как в работе с личностью, так и с организациями.

2. Конфликты

Конфликты – это та часть любой академической науки, которая больше всего изучена и описана в литературе. И все же, что общего мы находим между конфликтами в организации и психосоматикой?

Конфликт в жизни любого человека просто необходим для его развития и дальнейшего продвижения. Вспомним сейчас, какие бывают конфликты. К ним относят: внутриличностные, межличностные, внутригрупповые и межгрупповые.

Можно предположить, что внутриличностный конфликт порождает психосоматические заболевания. Например, это может быть конфликт психики или организма, когда одна часть хочет, другая – не разрешает.

Пример, который приводит Карен Хорни, как нельзя лучше демонстрирует подобный конфликт частей: «Женщина в возрасте 45 лет жаловалась на сильное сердцебиение и состояние тревоги по ночам, сопровождавшиеся обильным потоотделением. Никаких органических причин установлено не было, и все указывало на то, что она здорова. Сама она производила впечатление сердечной и открытой женщины. Двадцать лет тому назад по причинам, лежащим не столько в ней самой, сколько в сложившейся ситуации, она вышла замуж за человека, который был старше ее на двадцать пять лет. Она была с ним очень счастлива, удовлетворена сексуально, имела троих здоровых детей, была хорошей матерью и хозяйкой. В последние пять или шесть лет ее муж стал несколько эксцентричным, а его сексуальная потенция уменьшилась, но она перенесла это без какой-либо невротической реакции. Затруднения начались за семь месяцев до ее обращения к специалисту, когда приятный мужчина ее возраста начал проявлять к ней особое внимание. В результате этого у нее зародилось чувство негодования и обиды на своего престарелого мужа, но она полностью вытеснила это чувство по причинам, которые были очень весомыми с точки зрения всех ее нравственных и социальных правил и в основе своей хороших супружеских взаимоотношений. (Карен Хорни. Самоанализ, С. 301).

Внутриличностные конфликты чаще всего возникают по причине существования различных ценностей частей нашего организма. И не только ценностей, но и намерений. Если секс важен для одной части, отвечающей за размножение, то для другой части – он противопоказан, так как отсутствие секса позволяет сохранить внутреннюю стабильность и физическое здоровье (профилактика венерических заболеваний).

Ведь то же самое происходит и в деятельности организаций: иногда отделу маркетинга важно внедрить активные формы продаж через абонентский отдел для повышения объема продаж, а абонентскому отделу в то же самое время важно сохранить старые способы продажи – пассивные, так как это сохраняет стабильность дохода и спокойствие персонала. В этом случае третья часть организации (отдел бухгалтерии) так же выступает на стороне абонентского отдела, потому что ему важно сохранить «статус кво», т.е. не нарушать привычный ход вещей и не увеличивать самим себе работу.

Работа по решению внутриличностных конфликтов на первый взгляд достаточно изучена, чтобы предлагать способы их решения. Но это только на первый взгляд. Они также глубоки, как озеро Байкал.

Пример из практики. Женщина 35 лет. Работает бухгалтером. Жалобы на постоянные головные боли. Прошла полное медицинское обследование, которое выявило, что она практически здорова. Муж решил, что жена просто устала на работе и предложил ей поехать вместе отдохнуть в санаторий. Но там боли всё равно не прекратились.

В санатории один из врачей обратил внимание на психосоматическую природу её болей. На что женщина отреагировала достаточно эмоционально: «Я не дура». Но уже дома она все-таки решила, что ей нужна помощь психолога.

На консультации она рассказывает, что голова болит только тогда, когда муж находится дома, и когда есть возможность сексуальной близости. Когда же муж в ночную смену уходит на работу, то боли ее не тревожат.

При работе с ней выяснилось, что внутри нее лежит противоречие – «хочу, но не буду», для того чтобы получить контроль над ситуацией. Она сделала вывод, что контроль над ситуацией следует сохранять только в деятельности на работе, а дома получать удовольствие от всего: от секса, от общения и от иных форм поведения.

Также необходимо «лечить» возникающие конфликты и в организациях. А «лечить» их чаще всего просто необходимо.

Разберем проблемы, к которым может приводить конфликт.

- 1 – ухудшение эмоционального настроения сотрудников,
- 2 – нарушение межличностных связей внутри компании,
- 3 – нарастание напряженности,
- 4 – уменьшение работоспособности,
- 5 – уменьшение прибыли,
- 6 – положительный – развитие.

Конечно же, конфликты нужны. Потому что без них мы бы просто не развивались, как не смогли бы развиваться и организации. Именно на основе последствий разрешившихся конфликтов рождаются новые творческие идеи, принимаются адаптивные изменения, и находится лучший способ решения той или иной задачи.

Главное при этом – конструктивно решить конфликт, т.е. с пользой для дела. Деструктивные решения приводят к еще большему разладу внутри организации, к подавлению сотрудников как инициативных личностей.

Пример из практики. В отделе продаж одной из компаний резко уменьшились продажи (соматический компонент на языке психосоматики). Все методы решения, предпринимавшиеся руководителем отдела и его сотрудниками, не оказывали заметного положительного влияния. И продажи падали.

При сборе информации о сложившейся ситуации выяснилось, что между руководителем и антилидером отдела продаж вспыхнул межличностный конфликт, который де-стабилизировал внутреннюю обстановку.

Антилидер – человек, который противостоит руководителю.

Этот конфликт эмоционально затрагивал каждого сотрудника. И все в отделе с интересом наблюдали, кто же победит. Именно смещение внимания с целей повышения продаж на обстоятельства конфликта в итоге и привели к уменьшению показателей.

После соответствующей работы по выявлению намерений каждой из сторон конфликт оказался разрешенным с дополнительными идеями по профилактике подобных ситуаций: был создан ящик для имеющихся предложений, был уточнен график проведения совещаний и была улучшена система оплаты труда.

Таким образом, мы можем видеть, что внутренний интрапсихический конфликт вызывает развитие соматического заболевания и поэтому в медицине лечить его должны сообща два специалиста: врач и психолог. «В лечении хронических болезней... одно лишь медикаментозное лечение редко может принести перманентное облегчение. Если эмоциональный стресс от нерешенных конфликтов остается, пациент неизбежно получит рецидив. Хронические эмоциональные раздражители, возникающие в результате этих конфликтов, должны быть исключены или по меньшей мере снижены, чтобы добиться устойчивого излечения» (Александр Ф., Селесник Ш. Человек и его душа. М., 1995, С.553).

То же самое можно отнести и к психосоматике организаций. В случае снижения производительности труда или уменьшения показателей прибыли из-за конфликтов на предприятии следует применять не только организационные административные меры, но и устранять психологические причины.

3. Сопротивление

Очевидна еще одна схожесть психосоматики человека и организации. Это вопрос сопротивления.

Психосоматические больные – это чаще всего люди, эмоционально неграмотные. Они в большей мере, чем невротики, подвержены явлению алекситимии, т.е. неспособны понимать, выражать и объяснять свои собственные ощущения и переживания. И потому бессознательно соматическая болезнь многим пациентам чаще всего выгодна (больше внимания со стороны членов семьи, возможность не работать или работать с меньшей зарплатой, но

с большей выгодой для пациента, избегание работ на даче и т.п.).

Именно поэтому так правильно сказал про психосоматику мой Учитель, создатель Виртуального института психосоматических исследований (основан в г.Нижекамск в 1999 году), главный аллерголог города Нижекамск, Президент Общества психоанализа, психоаналитик Рифкат Рифович Гатупов: «Психосоматическая болезнь – это социально приемлемый способ антисоциального поведения в обществе».

Я нередко встречаюсь с людьми, не являющимися моими клиентами, но больными психосоматическими заболеваниями. Рассказываю им о связи их соматического заболевания и душевных причин, приведших к его возникновению. Но, в основном, они не хотят этого слушать. И продолжают жить по-старому, глотая «тарелками» (это из жизни!) таблетки. При этом существует масса популярной литературы по психосоматике, таких авторов, как Луиза Хей, Норбеков, Свияш, Дипак Чопра и многие другие. Эти авторы много пишут о связи стресса, эмоциональных переживаний с нашими телесными заболеваниями. Интересные вещи случаются в нашей жизни: многие из этих людей с радостью проходят различные психологические тестирования, с гордостью рассказывая своим окружающим о своих эмоциональных нарушениях («у меня все от нервов, невропатолог сказал»), но ничего не делают для изменения ситуации.

Чаще всего в жизни случается так, что клиент все понимает, но, как говорил Гораций, действует обычно по принципу: «Видю лучшее – выбираю худшее» («Video bona proboque, deteriora sequor») (А. Менегетти, Психосоматика, 2002).

Этому факту есть одно общепризнанное объяснение – существующее сопротивление психики, которое выделил еще З.Фрейд.

Сопротивление психики заключается не только в симуляции достижений, но и в неосознании этого.

«Несчастье побеждается только сопротивлением» (Сказал А.Шенье)

Пример из практики. Одна моя клиентка страдала различного рода аллергическими реакциями и была достаточно образованна, чтобы осознать связь своего заболевания с актуальными душевными переживаниями. Но когда мы с ней дошли до обсуждения вторичной выгоды болезни, она сказала: «Это что же, если я вылечусь, то буду ходить на капусту как и все? Да уж лучше я в это время поплюю лекарства». На этом наша работа закончилась, практически без результата. Через 3 года мы с ней случайно встретились на улице. И она сообщила, что

уже год как не работает на прежней работе, и с тех пор у нее не было ни одного приступа аллергии. Смена не устраивающей ее работы сняла потребность к достижению условной выгоды в виде болезни. Этот вывод она сделала сама. И я считаю, это тоже положительный результат.

Обратимся сейчас к организациям. Понятие «сопротивление» в организации чаще всего связано с возникающими организационными изменениями. Это общеизвестный факт. Каждый сотрудник в процессе работы уже имеет свое представление о своих функциях, своей организации и своем месте в ней. Через определенный срок он считает себя профессионалом в своем деле. А изменения, которые приносит руководитель или другие уполномоченные в этом сотрудники, обычно означает для него внесение путаницы и неразберихи в его стабильную работу. Стабильность положения в организации считается лучшим показателем качества работы в России среди работников на данный момент.

Редко сотрудники могут и хотят свободно принимать возникающие изменения. Но они могут противостоять этой дестабилизирующей их статус-кво работе. И часто стоящая идея в купе с грамотным внедрением может приводить к неудаче, так как руководством может быть не учтено обязательно возникающее сопротивление сотрудников переменам. Этого не надо бояться, но об этом надо постоянно помнить и работать с сопротивлением.

Сопротивление сотрудников в организации также естественно, как и сопротивление бессознательной части психики психосоматического больного его сознательному желанию вылечиться. Этому способствует наше недавнее прошлое, когда каждый человек нашей страны жил стабильно и был уверен в завтрашнем дне, и знал, что так будет до самой его смерти. В этой статье я не буду подробно останавливаться на причинах сопротивления людей организационным изменениям, так как об этом уже много написано ранее. Очень важно понять, что этот процесс схож с процессами, происходящими в организме и психике человека. Если человек может справиться с возникающим сопротивлением излечению, то и организация может сломить и переработать внутреннее сопротивление, чаще всего для улучшения условий работы самих же сотрудников.

Что же для этого необходимо делать?

Одним из методов преодоления сопротивления является привыкание к изменениям. Первое изменение – это обычно эмоциональный шок. Если почва для изменений не подготовлена, то многие сотрудники могут

просто уйти. Здесь, однако, есть и положительное зерно – те, кто остался, тот выдержал шок изменения и будет работать дальше, т.е. таким образом происходит проверка на лояльность к организации и руководству. Если есть необходимость сохранить многих на прежнем месте работы, если руководство заинтересовано в имеющемся персонале, то до «шоковой терапии» необходимо повысить авторитет организации для самих сотрудников, чтобы они гордились организацией как внутри, так и вне ее. В таком случае при первом изменении такие сотрудники хоть и тяжело, но смогут перенести «встряску». Затем будет необходимо помочь сотрудникам эмоционально восстановиться в представлении о своем месте в организации (это делает обычно либо организационный психолог, либо сам руководитель, что гораздо затратнее по времени и не эффективно по профессионализму).

Примерно через 21 день произойдет интеграция произошедших изменений внутри каждого сотрудника. То есть он или почувствует и поймет положительные эффекты перемен, или же сможет объективно оценить отрицательные эффекты.

Через 1 месяц после первого «организационного шока» можно ввести следующее изменение. Это будет воспринято также агрессивно, как и в первый раз, но в более мягком варианте.

И таким образом эти процедуры постепенных изменений повторяются в течении полугода, т.е. за 6 месяцев можно провести 6-9 «процедур».

Самое важное, что эти «процедуры» должны идти последовательно именно с рекомендуемыми перерывами между ними.

По разным причинам, а иногда из-за отсутствия финансов руководитель увеличивает промежутки и тогда время работы с сопротивлением в организации может увеличиваться.

Как это выражается на практике?

Пример из практики. Организация Z решила внести изменения в свою работу, чему, естественно, активно воспротивились ее сотрудники. Они заказали тренинг «Продаж» для всех задействованных сотрудников. В ходе проведения этого тренинга выяснилось, что многие сотрудники оказались против обучения вообще и этого тренинга в частности, так как одни специалисты уже давно работают и сами прекрасно знают как и что продавать и не нуждаются в учебе, а другим этого просто не было нужно.

Вспоминая свою работу я могу сказать, что раньше (мой стаж психолога 16 лет) на работу с сопротивлением сотрудников в организации у меня уходил целый день

тренинга. Сейчас же для этого достаточно 1-3 часов тренинга. И, в основном, эти часы посвящены обсуждению возникающих проблем на их работе (т.е. своеобразная подстройка тренера к проблемам участников).

Так вот, работа с сопротивлением была нами эффективно проведена, что и привело к последующим положительным результатам после тренинга.

Затем по моим рекомендациям руководитель данной организации провел изменения в оплате труда сотрудников, что так же вначале привело к возникновению определенного сопротивления этому новшеству. Но мы в организации работали сообща со всеми и это сопротивление также было нами преодолено.

В последующем мы провели еще несколько тренингов, поскольку организация в процессе нашей работы пережила ряд структурных перемен (территориальных, функциональных и т.п.). После нашего третьего тренинга люди свободно приходили на обучение, рассказывали о том, какие книги они прочитали в последнее время (я обычно спрашиваю на первом тренинге, кто какие книги по продажам прочитал, и чаще всего отвечают: «Никакие»).

Сейчас в виде катамнеза, уже по прошествии 3 лет, я вижу, что люди в этой организации в настоящее время достаточно легко относятся ко всякого рода переменам. Как выразился психолог, тренер НЛП из Москвы, Специалист по Успеху Дмитрий Мельников, у них идет процесс «стабильного развития».

Действительно, в ходе психокоррекционной работы иногда буквально случаются чудеса. Например, уже не первый мой клиент начал писать стихи.

4. Личное и коллективное бессознательное

Продолжение темы нахождения чего то общего между личностью и любой формы организации можно найти у Юнга. Ибо именно он открыл так называемое коллективное бессознательное.

Простой обыватель еще только стал знакомиться с понятием «личное бессознательное» (а не с ним самим!), как стало появляться еще одно, не менее загадочное.

Личное бессознательное каждый человек инстинктивно уже понимает. Все то, что он сам себе не может объяснить, он связывает с бессознательным. Сейчас появился прекрасный способ объяснения своих неудач: «это я чисто бессознательно сделал (сказал, не сказал, не сделал). Многие обычные люди уже стали понимать, что внутренний

голос, который они слышат регулярно, является их сущностью. По крайней мере бессознательное уже активно принимается.

На тренингах я представляла людям человека как айсберг, он на 1/3 над водой, на 2/3 – под водой (такой символ я стала рисовать давным давно, а недавно узнала, что именно Юнг внес этот символ в науку. Я не знаю, где я могла его увидеть). Так вот, я спрашивала участников тренинга, какая часть ведет айсберг по жизни? Все отвечали – подводная. В отношении же человека многие отрицали ведущую роль подводной части – бессознательной. Приходилось очень тщательно доказывать этот, как мне кажется, понятный феномен. А для чего нужно было доказывать?

Например. В личной жизни человек может быть хоть «семи пядей во лбу». Но если его бессознательное не идет с ним в одну ногу, то вряд ли он что-то сможет изменить. Мой клиент на протяжении уже 2 лет пытается изучить разные способы достижения цели. Но его бессознательное постоянно, с раннего детства, посылает ему почти одинаковые сны: он заходит в пустой дом. Сам он эти сны проанализировать не может. Мы с ним поняли это так: он как тот дом пустой, в нем нет энергии, необходимой для достижения цели, значит нет мотивации, силы.

Я предложила ему тест «Березы», мной разработанный. Он выбрал березу, с которой он ассоциируется сейчас – береза, опирающаяся на куст. Он сказал, что он такой же как эта береза, так же опирается на кого то или что то. Я попросила его выбрать березу, которая ассоциируется у него с ним будущим. Он не смог найти ее (из 54 разновидностей!). Он сказал, что нет такой березы. Затем грустно сказал, что нет и желания быть в будущем. Вдруг он понимает, что не хочет ничего достигать. Хочет только принимать. Именно такой стратегии придерживались его родители: они ему давали все без его стремлений. И эта стратегия закрепилась в нем как полезная. И если принять во внимание, что его сознательное внимание к достижениям не соответствует внутренним посылам, то становится более или менее понятно: бессознательное выигрывает.

В продажах также важно понять огромное значение бессознательного. Многие продавцы сознательно предлагают товар, а бессознательно уже ненавидят покупателя за то, что он может себе позволить это купить. Поэтому так важно отбирать продавцов с отработанными бессознательными психическими компонентами, такими как зависть и обида. Особенно при продаже дорогих товаров.

К тому же важно понимать для продавцов, что покупатель принимает решение о покупке не сознательным, а бессознательным способом. Этой теме посвящено много книг по продажам. И все же многие продавцы делают акцент на собственном сознательном и покупателя (это логическое обоснование цены, информирование покупателя о достоинствах товара и т.п.). Хотя эффективный продавец всегда стремится (может и бессознательно!) понравиться покупателю, «зацепить» покупателя эмоционально, разбудить скрытые тайные потребности покупателя (например, вкус мороженого из детства – это ностальгия по детству, регрессия, т.е. уход в детство от проблем настоящей взрослой жизни). Именно такой продавец, который осознает потребности бессознательного сможет продать все, даже «снег зимой».

Ниже личного неосознаваемого лежит, по определению Юнга, коллективное бессознательное. Оно влияет на нас еще больше, чем даже личное. Тогда становится понятным поведение многих наших друзей и коллег по работе, которые вдруг действуют не логично. Но об этом чуть позже.

Также и в организации. Сознательно организации могут предлагать удовлетворить наши потребности. Но бессознательно – решить свои личные проблемы, например, тот же Гитлер, Сталин.

Если брать организацию как организм, то можно также выделить его сознание и бессознательное. Сознательное – это то что на поверхности для сотрудников и внешнего окружения. Бессознательное – скрыто ото всех.

Пример. Для примера необходимо привести большое предисловие, без которого пример может показаться не совсем показательным.

С весны 2006 года началась моя большая работа с одним ведущим большим предприятием нашей республики. Возглавляет его прирожденный руководитель, мудрый и тщеславный мужчина, которого можно назвать «Мудрым старцем». И в период командно-административной системы, и в период кризиса перехода экономики к рыночным условиям предприятие развивалось и процветало.

И вот сейчас, когда есть время и возможности развития, предприятие может себе позволить заниматься комплексным обучением персонала для повышения индивидуальной производительности труда. Это и профессиональное, и психологическое обучение.

Для проведения психологического обучения пригласили меня. Я провела несколь-

ко тренингов для работников по разным направлениям.

Оба руководителя, генеральный директор и его зам. (просто, отец и сын) идут в ногу со временем. Они «чуют» рынок, особенно руководитель. И внимательно следят за рынком, отмечают положительные результаты у партнеров, точно выполняют запросы высших руководителей – «старая закваска» помогает выполнять задания руководства Министерства и поэтому сохранять профессиональные, дружеские и личные отношения с партнерами.

В настоящий момент требуются не только мудрые руководители, но и современные подчиненные. Т.е. критерии работников сейчас изменились. Сейчас требуется:

- 1) гибкость
- 2) креативность
- 3) самостоятельность
- 4) самообучаемость
- 5) целенаправленность
- 6) исполнительность

Те качества работников, которые помогли выжить предприятию в трудные времена:

- 1) ответственность
- 2) лояльность компании
- 3) стабильность

сейчас нужны не все. Из них можно выделить только 1 и 2 пункты.

Если мы нужные критерии соединим, то получим качества современного работника, которого все больше запрашивают работодатели:

- 1) гибкость
- 2) креативность
- 3) самостоятельность
- 4) самообучаемость
- 5) целенаправленность
- 6) ответственность
- 7) лояльность компании
- 8) исполнительность

Вот здесь и кроется проблема. Есть несколько ее проявлений:

- 1) таких работников очень мало на предприятии
- 2) если таких работников привлекать со стороны, то они запрашивают большую зарплату, а предприятие не привыкло платить много.

Возможное решение:

1. из тех работников предприятия, которые хотя бы на 80% соответствуют качествам нового работника создать кружок развития. Они – та опора, на которую опираются руководители. Они поддерживают новые направления, они вносят сами новое и распространяют идеи в коллектив. Они требуют к себе и другого отношения: это не дети, их «ругать» опасно. Можно хвалить, давать обратную связь, наказывать кон-

структивно один на один. Это подход как ко взрослым ответственным людям. Им платить достойно, выделять и давать возможность обучения и карьерного роста.

2. Набрать работников без опыта, но с нужными качествами. У них самостоятельность еще не высока. Но нет опыта и есть опасность, что набравшись его, они повысят свою ценность и тогда им надо либо повысить оплату, либо они уйдут.

Еще в племени Майя вождь не давал народу знания, чтобы только у него была тайна и, значит, власть. Народ оставался в неведении и подчинялся вождю. Но чем грамотнее становился народ, тем сложнее было вождю удержать свою власть. Знания стали распространяться и власть вождя начинала рушиться. Тогда вождь прибегал к войне с соседями – самый неудачный способ перенести акценты. Все они срабатывали только временно, как говорит нам история. И сейчас многие руководители при внутреннем конфликте стремятся найти врага и обратить внимание сотрудников на него. Пытаясь тем самым перенести весь пыл «народа» на другого. Конфликт не решается. Просто на некоторое время запал сотрудников спадает.

В нашей организации вождь, сиречь руководитель, не хочет давать знания народу. Сознательно он хочет. Он приглашает специалистов по всем направлениям, пригласил и меня. Все бессознательно он не дает своим сотрудникам шанса применить полученные знания на практике. Он хочет «современного» работника, но в тоже время продолжает относиться по-старому ко всем работникам: и к «старым», и к современным. В результате старые работники и так привыкли к этому и ничего не меняют. А современные задумываются и ищут пути отступления.

Если брать это предприятие как организм, то можно охарактеризовать его как старого мужчину, который молодится и не сдается. Они хотят сделать из него молодого здорового мужчину, который является конкурентоспособным и развивающим.

Хотя от неизбежного не уйти – рождение нового стиля руководства уже пошло.

Важно этому рождению помогать.

И это не значит, что Мудрец мешает развитию. Он, наоборот, сам меняет свои стереотипы и других заставляет меняться. Но есть внутренние убеждения, которые на данный момент мешают предприятию. Это его личные отношения с подчиненными. Он может как отблагодарить человека, не скупиться на добрые слова, так и говорить совершенно обидные вещи. Такие обиды сейчас не прощаются. Большинство подчиненных так говорят: «уж лучше пусть

не хвалит, чем после этого такое скажет, что жизнь не мила».

Это, что называется, психосоматика организации. Внешний лоск и благополучие не соотносится с внутренними состояниями и переживаниями, что проявляется в разговорах, отношении к делу только из под палки, постоянными перекурами и чаепитиями.

Такое ощущение, что человек говорит: «У меня все хорошо» при этом выглядит неуверенно, постоянно болеет и в хронической усталости. «Говорит» руководство, «болеет» подчиненные. При этом физически руководитель часто лежит в больнице.

Это как человек, который не хочет свои проблемы выставлять напоказ. Или делает это нарочито открыто, что одно и то же. Такой человек не дает отчета себе, что проблема кроется в нем. Такой человек страдает хронической болезнью. Обычно для лечения подобной психосоматической хронической болезни приходится дать понять человеку, кто он такой. Это всегда болезненно и не всегда принимается. Часто он может даже уйти в этот момент от психолога. Вернется ли?

В данной организации диагноз хронической болезни пока точно не выявлен, этиология не известна. Но неконгруэнтность на лицо. Эта неконгруэнтность – результат несоответствия необходимых качеств подчиненных уже имеющимся.

Как сказал Юнг «характер – это сложившаяся устойчивая индивидуальная форма человеческого бытия» (Юнг К.Г. Психологические типы / пер. с нем. С. Лорие, перераб. и доп. В.В. Зеленским; Под общ. ред. В.В. Зеленского. – СПб.: Азбука, 2001. – С. 698). Таким образом в команде мы воспринимаем человека уже со сложившимся характером. И именно разновидности характеров и определяют коллективную сплоченность и слаженность действий. И так, проведем очень поверхностный обзор характеров членов команды развития данного предприятия.

Все члены команды пока не соединены во едино. И многие из них метят на одно место, на место директора. Значит в команде будет дух соревнования и всем надо дать понять, что каждый из них принят на то место, которое долгое время он будет удерживать. Хотя может пословица «Плох тот солдат, который не хочет стать генералом» здесь и поможет.

В одном подразделении случился крайне мистический эпизод. Фотографию одной из членов данной «команды» с ролью «смотрящей вперед» (это я дала ей такое название) вырезали и поставили в курилку. К тому же выкололи глаза на фотографии.

Т.е. тот, кому отводилась роль смотреть вперед, развиваться и другим показывать направление, просто был исключен бессознательным действием кого то из сотрудников. И не последовало никаких действий со стороны руководства! Этот эпизод просто игнорировался.

Впервые я встретила с предприятием, где бы на отдых отводилось больше времени, чем на работу. Работники уходят с рабочих мест раньше почти на 40 минут! Чтобы успеть на вахту, организованную этим же предприятием! А они потом в автобусе про руководство говорят нелицеприятные вещи. И это после нескольких циклов психологических тренингов! Зачем меняться сотрудникам, если руководство создает все условия для сохранения старых позиций и менталитета?

Никакие изменения кардинальные они не хотят производить. Это как клиент, который говорит: «Позвольте мне измениться, не изменяя меня». Они что-то берут, что-то нет. В общем для аналитической работы это объяснимо – сопротивление изменениям. И не надо торопить клиента. Пусть идет своим шагом.

«Природа знает два коренным образом различных варианта адаптации и две обусловленные ими возможности самоподдержания живых организмов: первый путь – это повышенная плодовитость при относительно малой обороноспособности и недолговечности индивида; второй путь – это вооружение индивида многообразными средствами самосохранения при относительно малой плодовитости». (Юнг К.Г. психологические типы / пер с нем. С. Лорие, перераб и доп. В.В. Зеленским; под общей ред. В.В. Зеленского. – СПб.: Азбука, 2001. – С. 465)

Именно личное бессознательное содержит в себе те теневые стороны человека, которые скрыты в нем даже от него самого.

Термин «Тень» впервые ввел также Юнг. Раньше мы это называли скрытыми способностями. Я приводила в пример сун-

дук в каждом человеке, на котором он сидит. В этом сундуке, говорила я, лежат ваши способности, достаточно его открыть, и они начнут проявляться.

Все это так. Но в этом сундуке, помимо положительных ресурсов, лежат и отрицательные наши стороны характера и личности. То что мы не хотим в себе принимать, то что нами даже отрицается, и то что нас раздражает в других. Эти теневые стороны находятся в нашем личном бессознательном.

Список литературы

1. Александер Ф., Селесник Ш. Человек и его душа. – М., 1995.
2. Александер Ф. Психосоматическая медицина. Принципы и практическое применение. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2002.
3. Менегетти А. Психосоматика, – М.: ННБФ «Онтопсихология», 2002
4. Еникеева Д. И смех и грех, 2003.
5. Джозеф О'Коннор и Джон Меймор. Введение в нейролингвистическое программирование. – Челябинск: Версия, 1997.
6. Дипак Чопра. Идеальное здоровье. М., «Древо жизни», 1992.
7. Карен Хорни. Женская психология. – СПб.: Восточно-Европейский институт психоанализа, 1993.
8. Кулаков С.А. Основы психосоматики. – СПб.: Речь, 2003.
9. Луиза Хей
10. Курт Теппервайн. О чем хочет сказать твоя болезнь: язык симптомов. – М., 1996.
11. Никифоров Г.С. Психология здоровья: Учебное пособие. – СПб.: Речь, 2002.
12. Психосоматика / сост К.В.Сельченко.
13. Психиатрия, психосоматика, психотерапия / К.П. Кискер, Г. Фрайбергер, Г.К. Розе, Э. Вульф. – М.: Алетея, 1999.
14. Пичужкин И.В., Жарков В.Н., Максимов С.А. Основы менеджмента.
15. Пауло Коэльо. Вероника решает умереть.
16. Справочник по психосоматике / Сост. И.Г. Малкина-Пых, 2003.
17. Томпсон М. Восточная философия. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2002.
18. Хайгл-Эверс А., Хайгл Ф., Отт Ю., Рюгер У. Базисное руководство по психотерапии. – СПб.: Восточно-Европейский институт психоанализа, 2002.
19. Ян Мак-Дермотт, Джозеф О Коннор. НЛП и здоровье. – Челябинск: Библиотека А. Миллера, 1998.