

# Золотая Лестница



**Петр Силенок,**  
канд. психол. наук, психотерапевт единого  
Европейского реестра,  
мастер - тренер NLP  
международной категории,  
действительный член,  
преподаватель и супервизор ППЛ.

В настоящее время профессия психолога устойчиво занимает «призовое место» в рейтинге популярности. Среди других профессий уже более десяти лет подряд психология как будущий вид деятельности входит в первую тройку наиболее желанных дисциплин наряду с юриспруденцией и экономикой. *Мне представляется, что именно популярность психологии надёжно характеризует систему ценностей молодых людей нашего времени. И в то же время, как это ни парадоксально, именно по-*

тного и профессионального благополучия и роста. Но, увы, разочарование не заставляет себя слишком долго ждать. Молодой психолог, стремящийся работать по специальности, сталкивается с тем, что он «ничего не может». Он, даже имея хорошее столовичное образование, оказывается не в состоянии ответить на запросы о психологической помощи. Самое противное в этой ситуации, прежде всего, то, что он не в состоянии помочь и себе самому в тех ситуациях, которые, казалось бы, остались в прошлом в силу обучения.

Никому из реальных специалистов психологов не удавалось обойти этот период професионализации и, я бы так сказал, профессиональной социализации личности. Полагаю, что именно у психологов данное противоречие между высокой теоретической компетентностью и крайней неготовностью к практической деятельности выражено

И тогда, кто же эти «избранные»? У меня, уважаемые читатели, есть ответ, который может очень удивить вас. Наблюдения за этими энтузиастами приводят меня к следующим выводам. Главный из них звучит примерно так: *остаются работать и профессионально расти те выпускники, которые на первых порах верят в свою компетентность как форму исключительности психологических знаний.* То есть несмотря на очевидность указанного выше противоречия между компетентностью и практической пользой, они продолжают ориентироваться на «компетентность». Они находят исключительно привилегированное своё положение психолога.

Второй вывод, дополняющий первый, состоит в том, что, стремясь опираться на теоретический базис фундаментальной вузовской подготовки, эти люди на практике осваивают её

## Комплекс компетентности психолога

популярность психологии дает представление об особенностях проблематики не только отдельных молодых людей или социальных групп, но и нашего современного общества в целом.

Быть психологом престижно. Стать психологом важно для обретения личной силы и власти прежде всего над самим собой. Компетентность в области теоретической и практической психологии необходима для личностной эволюции и психологической помощи людям. Как бы то ни было, если ты способен оказывать грамотную помощь другим людям, то это, конечно же, весьма и весьма важно и для собственной стабильности и ощущения личностного благополучия. Дефицит личностной стабильности и личной силы трансформируется у многих молодых людей в устойчивое желание обрести власть и могущество над самим собой и другими.

«Личная мотивация», доминирующая в стремлении молодого человека обрести профессию психолога, является мощнейшим фильтром в овладении данной специальностью. И именно это обстоятельство самым серьёзным образом отличает обучение психологии от обучения любой другой профессии. Личностная заинтересованность и личностная избирательность делают обучение в значительной мере субъективированным.

Подчёркивая эту выразительную особенность обучения профессии психолога, я провожу идею о том, что для достижения реальных успехов в профессии молодому специалисту крайне важно уже буквально с первых шагов начать процесс «ресурсификации». Важно в работе психолога как можно скорее научиться ориентироваться на объективные закономерности в организации опыта и поведении других людей, нуждающихся в психологических услугах (помощь, коррекция, коучинг и пр.). И тем самым преодолеть ограничения обучения профессии. Молодому психологу надлежит преодолеть так называемый «комплекс компетентности».

Этот «комплекс» формируется в процессе обучения специальности путём своеобразного «насыщения» студента-психолога теоретическими сведениями. Те личностные мотивационные установки, которые в первую очередь выражали собственную личностную проблемность, оказываются главными смыслообразующими факторами профессионально-психологического образования студентов психологических специальностей. Студенту — психологу невдомёк, что обучение на психологическом факультете или отделении никак не решает его личностные проблемы.

Тем не менее у выпускника создаётся впечатление о том, что хороший теоретический базис — есть залог его лично-



но наиболее сильно. Сила этого противоречия настолько велика, что буквально «раскалывает» на части профессиональное мировоззрение и заставляет панически искать способы восстановления целостности и способы обретения профессиональной состоятельности.

Не многие остаются в профессии чуть более чем через пару лет. Большинство выпускников, столкнувшись с этим интенсивным *кризисом начала пути*, толком не понимают, что с ними происходит, и не выдерживают напряжения. Разочарование очень часто у таких людей означает смену (деятельности или партнёра) и неизбежный уход. Получается весьма странная картина: несмотря на колossalную и не уменьшающуюся популярность психологии для абитуриентов, дающую основание надеяться на «массовость» психологии как на профессии, реально работать в этой профессии остаются единицы.



Кинезиология  
Страх

С точки зрения психологии счастье — это когда совокупность всех положительных эмоций значительно больше, чем сумма отрицательных. Соответственно для достижения счастливой жизни есть два пути: добавить в свою жизнь положительных эмоций или убрать из нее отрицательных. А страх — это одна из самых негативных эмоций...

эмпирическое приложение. То есть у них *формируется новый уровень мощнейшей мотивации овладения практическими умениями и навыками*. Человек с комплексом компетентности и личностной исключительности не может позволить себе «поражение» и оказаться профессионально несостоятельным. Образно говоря, такие молодые специалисты самостоятельно продолжают учиться и тем самым находить на практике справедливость теоретических положений.

Надо сказать, что расхождение между теорией и практикой существует в любой отрасли знания. Это, к примеру, есть и в физике (теоретическая и прикладная физика), и в химии, и в биологии и др. науках. Но именно в психологии справедливость высказывания, что ценность хорошей теории в её практическом использовании требует упорного и длительного доказательства. Молодые специалисты-психологи должны этот длительный и трудный путь пройти, чтобы не отбросить, но преодолеть этот комплекс компетентности и обрести реальную компетентность.

Обретение реальной компетентности и мастерства в профессии оказывается возможным благодаря «переоткрытию» в практике оказания психологической помощи людям теоретических положений вузовской фундаментальной подготовки. То есть этот процесс познания в большей степени «индуктивен», — через частное в практике к теоретическим обобщениям. Только так — путём эмпирического обобщения психолог приходит к тем знаниям, которые когда-то сообщались ему в вузе. Только теперь это уже есть свидетельство зрелости личности и высокого качества профессиональной деятельности. И только в этом случае первоначальное стремление абитуриента обрести себя, личностную состоятельность и личную силу наконец-то полностью осуществляется. Долгий путь в профессию вознаграждается сполна.



Что такое  
развитие  
персонала?

Проведенные нами опросы руководителей... об эффективности обучения аппарата управления предприятий только методами семинаров... показали, что это достаточно неэффективные с их точки зрения методы обучения персонала, если они не сопровождаются дополнительными внутренними усилиями организации по внедрению изученного в практику. с т р . 4

ЦЕНТР  
ПСИХОЛОГИИ И  
БИЗНЕС  
КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ  
“ЛОГОС”

№ 14 (95)  
среда 21 июля 2010 г.

### СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ:



о больших  
событиях,  
детских  
травмах  
и системной службе



### Административные игры

Наиболее часто встречающиеся административные игры, это: «Приходите завтра», «Приходите вчера», «Принесите ещё одну спровошку», «Вам нужен билет на поезд?»

с т р . 3



Совесть:  
потребность  
в принадлежности

У каждого из нас внутри есть этот механизм — совесть. Когда я чувствую себя виноватым, я обычно пытаюсь сделать все, чтобы исправить положение. Тогда неприятное чувство вины уйдет, а мое право на принадлежность к определенной группе будет восстановлено.

с т р . 3

Вы можете задать интересующие вас вопросы и отправить ваши отзывы по адресу:

г. Краснодар, ул.  
Кирова 104, оф. 2А  
по тел.: (861)253-23-96  
В виде SMS по тел.:  
(988)247-33-46

по электронной почте:

logos\_centr@mail.ru

**ВНИМАНИЕ!**  
ГАЗЕТА  
«ЗОЛОТАЯ ЛЕСТНИЦА»  
объявляет подписку  
на 2-ое полугодие 2010г.,  
начиная с сентября месяца.  
стоимость 72 руб. 40 коп.

Подписная цена на ме-  
сяц - 18руб.10коп.

Подписной индекс: 52156

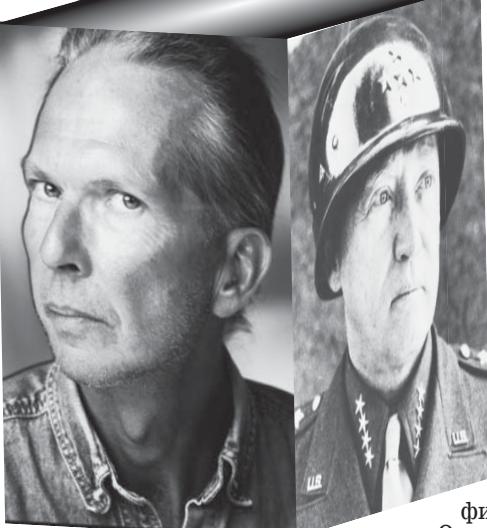
Справки по телефонам:  
(861) 253-23-96  
(988) 247-33-46

Эта статья — не о тех поколениях, которые волей истории ввергнуты были в гигантский водоворот революций, репрессий и войн XX века, венцом которых стала Вторая Мировая. Для России — Великая Отечественная. Перед величием, памятью и болью этих людей можно только молча склониться.

## О БОЛЬШИХ СОБЫТИЯХ, ДЕТСКИХ И ТРАВМАХ

А об их внуках и правнуках. О тех из них, кто на самой глубине своего существа ощущает сопричастность тем событиям.

Чаще всего, не осознавая этого. А просто чувствуя внутри себя непонятную тоску, тяжесть и боль. Или неожиданно сильно, иногда парадоксально реагируя на определенные фильмы, тексты, картины, ситуации... И ощущая, что в чем-то не может жить собственную жизнь. Что-то мешает все время, как бы «держит» и «непускает»... А что-то все время повторяется, снова и снова возвращая к ситуации...



Вероятность таких реакций увеличивают два фактора. Первый — приверженность аналитической теории влечения с игнорированием теории травмы. И второй — отсутствие у специалиста опыта личной терапии и супervизии, достаточного для работы с такими клиентами. Как образно говорят специалисты в области системных расстановок: «слишком тяжело на это смотреть».

Запросы клиентов с травмой поколений часто содержат гипертренированное противоречие. Оно либо ими прямо про-

## СИСТЕМНОЙ СЛУЖБЕ

циям, которые сильно ранят. Но в своей жизни, часто внешне весьма благополучной, никак не удается найти источника такой сильной внутренней боли. Ну, может быть, какие-то события из детства всплывают в памяти. Но у кого не было таких событий? И, бывает, что все это приправлено психосоматикой самого широкого спектра и тягостным чувством «внутренней омертвленности». Я говорю о явлении, которое иногда называют травмой поколений (далее мы будем пользоваться именно этим термином) или травмой прошлого. В индивидуальной судьбе потомков она проявляется, в частности, как ранняя детская травма — нарушениями нарциссической регуляции личности и формированием на этой базе невротической симптоматики.

Вот перечень симптомов этого расстройства, выявленные с помощью методик, отражающих нарциссическую регуляцию личности.\*: склонность к переживаниям тотальной беспомощности, тотальной негативной самооценке, снижению ощущения психической целостности, утрате адекватного контроля эмоций и побуждений, особенно деструктивных. Такие люди могут переживать дереализацию и дезперсонализацию (чувство болезненной измененности самих себя и окружающей действительности), им трудно сохранять оптимизм и уверенность, сталкиваясь с жизненными трудностями. При этом отмечаются попытки избежать обесценивания личности в конфликтных или стрессовых ситуациях путем сужения социальных контактов, уходом в мир фантазий. Они нуждаются в похвале и признании окружающих для поддержания внутреннего нестабильного равновесия. Поэтому чрезвычайно обидчивы, неспособны воспринимать критику и эмоциональную поддержку (деструктивный нарциссический компонент), не могут положительно относиться к себе и признавать собственную ценность, склонны к отказу от собственных интересов и потребностей (дефицитарный компонент).

При осознании своей потребности в профессиональной помощи такие клиенты часто сталкиваются с негативными континуальными реакциями от специалистов. Вот некоторые из подобных фор-

говаривается, либо сразу же бросается в глаза. Молодая девушка «Я ощущаю себя так, что мой любимый погиб. Но почему так? Ведь у меня ни разу не было еще отношений с молодым человеком...» Крупный руководитель и отец четверых детей с визионерскими способностями, которыми гордится: «Я совершенное пустое место в отношениях с людьми». Полное живой управляющей объектом, которого «подсидел» собственный заместитель: «Меня отстреляли. Я убит». Дама 20 лет в браке, два взрослых сына: «Мы с мужем абсолютно несовместимы».

### 2: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МОТИВЫ ТРАВМЫ ПОКОЛЕНИЙ: ВЕЛИКИЙ ПОДВИГ И БОЛЬШАЯ БОЛЬ: ЖИВОЙ ПОБЕДИТЕЛЬ И МЕРТВЫЙ ПОБЕЖДЕННЫЙ, ТРАВМАТИЧЕСКАЯ СЕМЕЙНАЯ СИСТЕМА, ТРАВМАТИЧЕСКОЕ ПОСЛАНИЕ, КАНАЛЫ ЕГО ТРАНСЛЯЦИИ В ПОКОЛЕНИЯХ, КОМПЛЕКС «МЕРТВОЙ МАТЕРИ», РАСКОЛОТАЯ ПСИХИКА, МНОЖЕСТВЕННЫЕ ИДЕНТИЧНОСТИ

Главной причиной травмы поколений является слишком большой для одного человека (и одного поколения) масштаб событий, в которые он волею судьбы вовлечен. И фактически, тот, кто пережил эти события и передал жизнь дальше в этих условиях — совершает подвиг, становится героем — личностью, совершившей то, что за гранью возможностей человека. А боль ран, потерь близких, опыт боевого и внебоевого насилия — ими чаще всего не проговаривается, поскольку это слишком тяжело, они стараются, как могут, об этом забыть, вытеснить, отвернуть.

А у тех, кто не выжил, остались близкие — родители, жены, дети, братья и сестры, любимые... И для них на осознанном уровне — чаще именно боль, а их собственный подвиг выживания — как бы не в счет. Он обесценивается чувством вины перед ушедшими. Так формируются два основных мотива: большая судьба (живой, победитель) и большая боль (мертвый, побежденный), которые и передаются потомкам.

Тот, для кого первичен мотив большой судьбы, сознательно ожидает от потомков деяний, сопоставимых по масштабе

табу с его подвигом («Я в твои годы на жизнь зарабатывал землю пахал/фронтом командовал»). А вытесненная или отрицаемая боль создает «второй план» его психологического наследия. Тот, для кого первичен мотив большой боли — ее и транслирует сознательно, а мотив больших ожиданий — остается в подсознательном фоне.

Так формируется семьяная система, в которой ребенок не может быть воспринят просто как данный конкретный ребенок, таким, как есть, и постепенно возвращен в соответствии со своими особенностями и способностями. Уже с самого рождения его воспринимают во многом обезличенно, через призму больших мотивов. Соответствующим образом с ним и взаимодействуют, формируя травматическое послание.

Травматическое послание представляет собой причудливое, если не сказать, хаотическое переплетение основных мотивов (живой победитель/живой побежденный/мертвый победитель/мертвый побежденный/убийца/жертва) в психическом пространстве одной личности. Так на символическом уровне война продолжается, и противостояние переходит из мира явленного для одного поколения в мир внутренний для последующих.

Происходит это по трем коммуникативным каналам — физическому, эмоциальному, интеллектуальному, посредством формирования так называемого «комплекса мертвой матери», описанного А. Грином\*\*.

Физический путь представляется первичным. Он состоит в том, что застывшее от горя тело матери (или того, кто ухаживает за ребенком в ее отсутствие), не способно полностью принять младенца в любящие объятия. И, таким образом, на физическом плане — на уровне рефлекторной регуляции вегетативного и мышечного тонуса (глубокой чувствительности) — сформировать у него устойчивое базовое чувство безопасности. То есть экзистенциальную основу бытия — матрицу целостного восприятия собственного тела\*\*\*. Так дитя, у которого нарушены физиологические механизмы, обеспечивающие устойчивое положительное ощущение себя, чувство витальной радости, становится исключительно чувствительным к передаче травмирующих посланий от родителей/прапорителей по двум другим путям:

— эмоциальному, когда на него обрушивается поток взглядов, интонаций, прикосновений, — поощряющих, наказующих, игнорирующих, и — искренних, любящих, нежных — когда родных иногда «отпускает» их собственная боль;

— и интеллектуальному, когда ребенок одновременно пытается усвоить противоречивые смыслы определений и требований, которые слышит: «ты хороший», «ты плохой», «ты должен быть лучше всех», «ты плохо кончиши».

Это буквально раскалывает психику ребенка, препятствует формированию устойчивых связей между витальностью, эмоциями и интеллектом, приводя к хаосу в ощущениях, мыслях, чувствах, поведении. И постоянной внутренней борьбе, сопровождающейся мощным внутренним напряжением — мышечным и вегетативным. Чтобы как-то его ослабить, ребенок вынужденно подстраивается под противоречивые требования окружения, получая в случае успеха возможность и право относительно хорошо себя чувствовать. Он неосознанно привязывает свои ощущения к результатам действий, которых от него ждут взрослые — даже если они и не осознают этих ожиданий. Будет ли это болезнь (чтобы мама могла немного отдохнуть дома «на больничном»), раннее обучение чтению (чтобы папа мог с гордостью продемонстрировать вундеркинда родне), безвольная покорность (чтобы заслужить одобрение бабушки) или грубость (чтобы заслужить одобрение деда). В этих случаях их слегка «попускает», и они могут дать ребенку немного внимания и любви. Тогда его тело немного расслабится, разблокируя глубокую чувствительность, и он ненадолго сможет почувствовать себя — собой. Вокруг этих ситуативно обусловленных ощущений «заслуженного облегчения» группируются эмоции и смыслы. Таков возможный механизм формирования множественных идентичностей, которые, мягко говоря, «не дружат» между собой. Продолжение следует.

**Ирина Чеглова**

Тренер, консультант, психотерапевт, преподаватель, зам. главного редактора журнала «Психотерапия» кандидат медицинских наук, вице-президент Профессиональной психотерапевтической лиги РФ

## ДЕЛА МОЛОДЫХ

Краснодарские Молодогвардейцы продолжают рейды по борьбе с амброзией. Как утверждают специалисты, пока еще есть время до начала цветения и вегетативного периода этого самого распространенного сорняка, нужно объединить усилия и вырвать его с корнем. Иначе потом будет поздно. На этот раз в зоне особого внимания — тропа здоровья в Парке 30-летия Победы! Ребята в перчатках и специальных масках вырывали злостные сорняки с корнями.

Молодогвардейцы растянули транспаранты с лозунгами «Мы против амброзии!», «Равнодушные может быть опасным!». Все это делается для того, чтобы привлечь внимание жителей города, и чтобы каждый владелец убирал сорняки на своем участке.

Начальник Краснодарского городского отделения ВОО «Молодая Гвардия Единой России» Алешкевич Юлия Сергеевна пообещала: «Такие акции будут проводиться до конца цветения амброзии».



7 июля 2010 года в «Общественно-информационном центре города Краснодара» проходило заседание дискуссионного клуба Краснодарского местного отделения партии «Единая Россия» на тему: «Общественная и политическая активность молодежи». Члены Краснодарского местного отделения ВОО «Молодая Гвардия Единой России» оказались в центре этих событий.

Дискуссия стала завершающей стадией обучения в «Школе политического имиджа молодого политика», и послужила ребятам экзаменом, который они все сдали на отлично. Школа политического имиджа была инициирована Исполнительным комитетом Краснодарского местного отделения партии «Единая Россия» и Центром Психологии и Бизнес Консультирования «ЛОГОС».

Занятия в школе проводила Силенок Инна Казимировна — психолог, бизнес тренер, мастер НЛП, Председатель Совета по психотерапии и консультированию Краснодарского края и Республики Адыгея, Официальный представитель ЦС ППЛ по ЮФО РФ. Дискуссия была жаркой и не ординарной! Множество предложений и инициатив внесли ученики «Школы политического Имиджа».

Самые интересные предложения ребят, будут рассмотрены и включены в список проектов для реализации.

В конце дискуссии ребят поздравили депутаты и сотрудники городской администрации с окончанием обучения и вручили сертификаты «Школы политического Имиджа».

16.07.2010 года Краснодарские молодогвардейцы приняли участие в реализации партийного проекта «Цветущие дворы Краснодара». Городское отделение «Молодая Гвардия Единой России» поддерживает все проекты Политической партии «Единая Россия». В одном из дворов города Краснодара по ул. Гудимы, 64, Молодогвардейцы вместе с жителями этого дома покрасили детскую площадку, лавочки, побелили деревья, подмели, прибрали доски объявлений. В ходе мероприятия к ребятам присоединился, глава города Евланов В.Л. поздравил дворов с каникулами, и вместе с молодогвардейцами обкопал деревья.

**Кристина Ткаченко**  
зам. начальника Краснодарского городского отделения ВОО «Молодая Гвардия Единой России»



\*Васильева А.В., Харин П.В., Антохин Е.Ю. «Нарушения нарциссической регуляции личности в структуре невротических расстройств». Психическое здоровье. № 11. 2009.

\*\*Цит. по: Решетников М.М. Психическая травма. ВЕИП., 2006, 322 с.

\*\*\*Архипов Б.А., Максимова Е.В., Семенова Н.Е. Уровень тонической регуляции, как основа формирования психики ребенка. Психотерапия. 2010. № 5.

**Н**айболее часто встречающиеся административные игры, это: «Приходите завтра», «Приходите вчера», «Принесите еще одну справочку», «Вам нужен билет на поезд?»

Чаще это игры первого класса, где участником № 1 является просительница. Участником № 2 — администратор. Просительница обычно менее опытна, и перед ней возникают разнообразные житейские проблемы. Администратор располагает большим опытом именно в своей области. К тому же он на своей, защищенной охраной, секретарями, очередью и другими преимуществами, территории. Одним словом, администратор профессионал в своем деле, тогда как просительница — любитель. Типичную игру можно назвать «Приходите завтра» или «Приходите вчера». Слабостью просительницы является то, что она не может решить свою проблему без администратора и не знает своих прав и возможностей. Ловушка состоит в том, что будто бы только этот администратор может решить данную проблему. В ответ просительница записывается в очередь. И когда она попадает к администратору, тот, внимательно выслушав, наносит удар. Оказывается, что сегодня проблему решить нельзя, нужно прийти завтра. Или просительница уже опоздала. Нужно было прийти вчера. Расплатой является потерянное время, нерешенная проблема, переживание своей беспомощности и снижение собственной самооценки, необходимость вновь стоять в очереди. А вознаграждением администратору то, что бесполезная и не нужная просительница отправлена и больше не досаждает, ощущение собственной значимости, предвкушение возможности получения мзды.

Антитезис для просительницы состоит в том, чтобы тщательно взвесить, стоит ли обращаться именно к данному администратору. Если стоит, то нужно тщательно готовиться к предстоящей встрече, чтобы не оказаться участником игры № 1. Тем участником, который начинает и проигрывает. У нас по этому поводу говорят, что нужно «идти не просто так, а искать подход».

Еще одну административную игру первого класса можно назвать «Принесите еще одну справочку». Приведем пример завершившейся игры. Человек долго ждал получения жилой площади, обещанной ему на производстве. Некоторые работники предприятия уже получали квартиры, и ему обещали. Наконец, долгожданный момент наступил. Ему

\*Отрывок из книги «Новая женщина играющая и выигрывающая».

У каждого из нас внутри есть этот механизм — совесть. Когда я чувствую себя виноватым, я обычно пытаюсь сделать все, чтобы исправить положе-

ния, сообщили, что выделяют квартиру. Он тайно вечером с женой ходил и посмотрел двор, подъезд. Представил, какой будет их квартира. Был очень рад и довolen своей будущей квартирой. Своим счастьем. Необходимые документы для оформления квартиры были давно заготовлены. Счастливый будущий владелец отправился в городскую управу к администрации, который занимался оформлением ордеров на квартиры. Возле кабинета совсем не было очереди. Ведь мало кто теперь получает квартиры от своего производства. Все больше покупают. И стоят квартиры очень дорого.

Администратор принял счастливого претендента на квартиру весьмадержанно. Долго и придирчиво рассматривал каждую печать на документах, каждую подпись. Затем вяло сказал, что документы в порядке, только не хватает

но было мобилизовать родственников для стояния в очередях. Добрые люди посоветовали соискателю обратиться к знающему человеку в этой же городской управе. И действительно вопрос был уложен быстро, необходимая справка получена.

И стоило это не очень дорого. И еще, служащий, выписывавший вожделенный ордер на квартиру, был как-то даже приветлив и обходителен.

Так и закончилась эта игра первого класса и второй степени. Будущий

зис — услуги фирмы, которая оформляет ваши документы.

То есть вам сразу предлагают и игру, и антитезис.

Диву даешься, как быстро складываются эти игровые формы. Так, летом 2000 года у многих жителей России вдруг появились средства для выезда на отдых. То, что это случилось «вдруг», конечно, тоже следствие игры. Впрочем, мы не об этом. Возник дефицит железнодорожных билетов. И сразу же множество предпримчивых структур начали предлагать гражданам игру в приобретение билетов. От достаточного легального способа, предлагаемого туристическими фирмами, до нелегальных путей с разной степенью риска, предлагаемых различными сотрудниками железнодорожных вокзалов, поездов и предпримчивыми гражданами.

Здесь участник № 1 — человек, желающий приобрести билет; участник № 2 — предлагающий этот билет. Участник № 1 имеет слабость — у него нет билета на проезд к месту вожделенного отдыха. Участник № 2 предлагает этот билет. Участник № 1 отвечает согласием приобрести билет. Участник № 2 наносит удар, сообщая о повышенной стоимости этого билета. Или наносит удары — несколько раз повышая стоимость. Участник № 1 расплачивается деньгами, участник № 2 получает свое вознаграждение также деньгами. Сумма потерянных денег весьма различна. И если нет возможности использовать антитезис, то иногда приходится выбирать того игрока на этом поле, во взаимоотношениях с которым соотношения потерянных денег и риска оптимальные.

**Макаров Виктор Викторович**  
д.м.н., профессор, действительный член и президент ППЛ РФ,  
Председатель Совета по психотерапии и консультированию РФ,

**Макарова Галина Анатольевна**  
к.п.н., психотерапевт единого реестра профессиональных психотерапевтов Европы,  
действительный член ППЛ.  
(г. Москва)

## АДМИНИСТРАТИВНЫЕ ИГРЫ\*

еще одной справки. Нужно принести еще одну справку, и тогда можно будет подумать о выписке ордера. Будущий владелец квартиры заверил, что он сегодня же еще до обеда принесет требуемую справку. Администратор просил его не торопиться, ведь он работает каждый день пять дней в неделю. Следующий администратор сказал, что он готов выдать справку. Только для этого ему нужна еще одна справка и официальный запрос с места работы соискателя. И так далее... Весь вечер будущий квартировладелец вместе с женой составляли список справок, запросов и других документов, которые нужно представить для получения единственной вожделенной справки, необходимой для выписки ордера на квартиру. Их оказалось 23.

Для решения данных проблем мож-

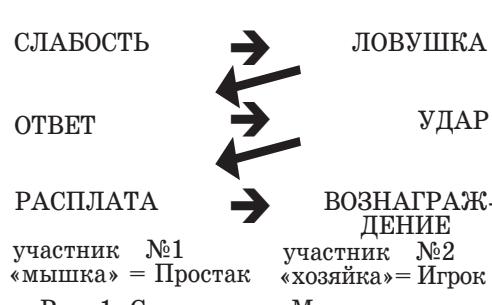


Рис. 1. Схема игры «Мышеловка»

квартировладелец — участник № 1. Администратор — участник № 2 в этой игре. Слабость состоит в том, что человек впервые в жизни получает квартиру. Он взволнован, не уверен, повышенно тревожен. Ловушка — принесите еще одну справку. Ответ состоит в желании сделать это как можно быстрее. Затем следует множество ударов, состоящих в необходимости принести еще ряд документов. После получения ударов претендент на квартиру применяет антитезис. Он находит человека, который способен решить проблему со справкой. Расплата состоит в испорченном настроении, ощущении своей беспомощности и некоторой потраченной сумме денег. О вознаграждении администратора можно только догадываться.

Впрочем, в последние годы отмечается большое распространение более прогрессивного варианта этой игры. Везде, где необходимо сложное оформление документов, возникают негосударственные структуры, готовые оказать помощь в оформлении документов. Так оформляются документы на жилье, другую недвижимость, проведение через таможню, и так далее. Впрочем, все документы вы можете оформлять самостоятельно, и, может быть, у вас получится. Или заказываете оформление документов специалистам, и за вас это делают быстро, качественно, официально и не очень дорого. Исходя из представления об играх, вам сразу предлагают антите-

Получив подарок, мы испытываем необходимость подарить что-то в ответ довольно часто. По крайней мере, мы чувствуем, что должны поблагодарить

вам благодарность и можете его сильно обидеть. Не принимать подарки — значит подвергать отношения серьезному испытанию. Цветы — это метафора,

# Совесть: потребность в принадлежности

жение. Тогда неприятное чувство вины уйдет, а мое право на принадлежность к определенной группе будет восстановлено. Муж, позволивший себе флиртовать со своей секретаршей, может испытывать потребность купить жене цветы. Подросток, укравший деньги из маминого кошелька, чтобы купить себе чего-нибудь вкусненького, может испытывать желание во всем признаться, чтобы спокойно спать по ночам.

Совесть формируется в детстве. Основная потребность каждого ребенка — это быть с мамой, а позже и с папой. Его любовь к родителям безусловна, потому что иначе он просто не выживет. Стремление сохранять связь с родителями — врожденный, очень мощный инстинкт, присущий всем млекопитающим. Так природа обеспечивает малышу его выживание. Без матери ребенок зачастую умрет, поэтому он будет делать все, чтобы оставаться рядом с нею.

С возрастом наша потребность в принадлежности расширяется. Постепенно мы устанавливаем контакт и с другими членами семьи. Мы начинаем чувствовать, что принадлежим именно к этой семье, а не к какой-то другой. За пределами семейного очага мы знакомимся с разными людьми и обретаем социальную принадлежность к еще большей группе. Стремление быть частью коллектива, будь то узкий круг друзей или огромное религиозное сообщество, отражает наше желание найти свое место в этом мире.

Наша потребность в принадлежности настолько велика, что, когда нам приходится жить в другой стране, мы можем преувеличивать значение обычаем родной среды.

Если небольшая группа боится быть поглощенной другими, более многочисленными группами, то ее члены стараются держаться друг друга и часто противостоят себя членам больших

Одним словом, у каждого из нас есть потребность в принадлежности к той или иной группе. А группа — это «система», диктующая нам свои правила. Любые наши действия, вне зависимости от того, поступаем мы по совести или против нее, отражаются на качестве нашей связи с определенной системой. Если мы совершим что-то, разрушающее эту связь, то наша совесть не дает нам покоя: мы чувствуем себя виноватыми в ожидании наказания. На самом деле мы даже ради наказанию, поскольку оно спасает нас от гораздо более тяжкого испытания, которому мы могли бы подвергнуться, — от изгнания.

Очевидно, что чувство принадлежности и наша преданность человеку или группе зависит от того, насколько значимыми являются для нас отношения с этим человеком или группой. И как уже было сказано выше, сильнее всего мы связаны с первыми людьми в нашей жизни, то есть с родителями. А память о первом контакте с матерью остается с нами навсегда.

**ПОТРЕБНОСТЬ В РАВНОВЕСИИ**  
Совесть также реагирует и на другую потребность, не такую сильную, но все же значимую для нас. Мы можем назвать ее потребностью в равновесии, то есть во взаимообмене энергиями. Например, если я подарю вам подарок, то, скорее всего, вы захотите подарить мне что-то в ответ. И когда вы сделаете это, я, возможно, захочу отдать вам нечто большее.

Если взаимообмен происходит легко, если участвовать в нем нам нравится, то между нами накапливается позитивная энергия. Наши отношения развиваются, а формы взаимного уравновешивания становятся разнообразнее и богаче. Благодаря позитивному взаимообмену мы испытываем радость, что помогает нам оставаться вместе.

это выражение естественного желания сказать вам «спасибо» и заодно освободиться от угрозений совести, которые посетили вашего племянника, когда он брал деньги. Чтобы поддержать баланс отношений, вы должны принять цветы с радостью, даже если у вас аллергия на розы и они вам вообще не нравятся.

Мы ощущаем потребность в равновесии — как в позитивном, так и в негативном смысле. Если кто-то навредил нам, у нас возникает потребность ему отомстить, так сказать, «свести счеты». Те из нас, кому приходилось испытывать жестокие оскорбления и унижения, могут понять человеческую жажду мщения, первобытную, непреодолимую силу, которая способна управлять поведением человека всю его жизнь. Наша личная совесть побуждает нас требовать компенсации от того, кто обошелся с нами несправедливо. И не важно, в какой стране живет пострадавший, какую религию исповедует, насколько он цивилизован или дик, стремление рассчитаться с обидчиком — это естественный закон человеческой жизни. Мотивы мести вы найдете в любом мифе любой народности. Большая часть литературных и киносюжетов всех времен и народов основана именно на этом желании.

Но негативная компенсация присутствует не только в литературе и кино. Обман, ложь, оскорблений, которыми полны мифы и драмы, — все это неотъемлемая часть нашей жизни. В следующем номере газеты мы продолжим разговор о Совести.

**Екатерина Дарская**  
психолог — консультант,  
сертифицированный специалист  
в области семейных и структурных  
расстановок, системный терапевт,  
консультативный член ППЛ  
(г. Краснодар)



этого человека, кем бы он ни был. До тех пор, пока мы не скажем ему спасибо, нас будет преследовать чувство незавершенности. В свою очередь, если мы кому-то что-то дарим, то также вправе ожидать хоть какого-то благодарности. И если благодарность не следует, мы чувствуем, что чего-то не хватает.

Большую часть времени либо мы кому-то чем-то обязаны, либо кто-то в долг у нас. Обычно это какие-то мелочи, но именно из них складываются отношения, дружба и близость, которые возникают не сразу, а постепенно, день за днем.

Представьте себе, что вы подарили бедному племяннику тысячу долларов на обучение в институте, а когда он пришел к вам в дом и принес букет цветов, вы говорите ему: «Ну, что ты, не стоило этого делать?». Отказываясь от цветов или преуменьшая их значимость, вы не позволяете племяннику выразить



**В**о времена семинаров по управлению человеческими ресурсами в последнее время мы часто обсуждаем вопрос о том, что такое развитие персонала. И ответы наших слушателей, как правило, ограничиваются описанием различных семинаров и тренингов. Действительно, обучение развивает персонал, но развитие персонала не ограничивается только обучением. Мало того, проведенные нами опросы руководителей и сотрудников кадровых служб об эффективности обучения аппарата управления предприятий (АУП) только методами семинаров, тренингов,

ют, что, как правило, руководители в нашей стране обычно не считают развитие персонала своей обязанностью, перекладывая ее на кадровую службу.

В качестве рабочего определения понятия «развитие персонала (человеческого ресурса)» мы бы предложили следующее: «Комплекс организационных мероприятий ведущих к качественному изменению персонала в интересах достижения целей предприятия».

Прежде чем перейти к технологиям развития персонала, нам хотелось бы остановиться на одном системном аспекте развития человека в целом и обучения в частности. Мы придерживаемся мнения, что обучение (и как следствие, развитие) персонала может быть произведено всего двумя способами. Способ первый — мно-

## 5. НАСТАВНИЧЕСТВО, КОУЧИНГ

Наставничество — еще один метод развития. Но в нашей производственной культуре обычно принято назначать наставника только молодым рабочим. А что, другие не нуждаются в наставничестве? Можно говорить о том, что любому сотруднику, который высказывает намерение развиваться, есть смысл дать наставника. В книге «Танец перемен» по редакцией П. Сенге описан вариант международного наставничества, когда наставник находится в другой стране и консультирует своего подопечного по телефону или электронной почте. Можно добавить, что даже первому руководителю организации не помешал бы наставник (советник) — человек, который не

## ПСИХОЛОГИЯ БИЗНЕСА

и определяются компетенции, пишется ясный план личного развития. А в конце периода оцениваются результаты труда и прогресс в компетенциях. И снова пишется план личного развития.

## 8. СТРОИТЕЛЬСТВО КАРЬЕРЫ

Очевидно, если мы не поможем нашим лучшим сотрудникам построить карьеру внутри организации, они прекрасно обойдутся без нас. Консультирование в построении карьеры, определение ее траектории дают сотруднику представление, в каком направлении развиваться, что изучать и осваивать. Одним из примеров развития с помощью планирования карьеры можно представить траекторию,

# Что такое развитие персонала?

лекций показали, что это достаточно неэффективные с их точки зрения методы обучения персонала, если они не сопровождаются дополнительными внутренними усилиями организации по внедрению изученного в практику. Другими словами, в работе сотрудников после обучения часто происходят минимальные улучшения, если происходят вообще. Очевидно, что при обучении инженерно-технического персонала и узких специалистов эффективность обучения выше. Но и учатся они не три дня, и экзамены сдают.

В этом месте хотелось бы сослаться на Беспалько В.П., который определил следующие уровни усвоения информации:

1. Понимание;
2. Узнавание;
3. Воспроизведение;
4. Применение;
5. Творчество.

Вероятнее всего, для навыков уровня будут те же самые. Семинары и тренинги для АУП, очевидно, дают усвоение только на первых двух уровнях. На третий и последующие просто не остается времени. Сразу после семинаров и тренингов участники не могут качественно воспроизвести ни знания, ни навыки. Оставшиеся три уровня должны быть достигнуты на рабочих местах.

Видимо понимание неэффективности сложившихся форм обучения АУП привели к значительному сокращению бюджетов обучения персонала в кризис в нашей стране. Надо отметить, что сообщения из Европы и США говорят о росте интереса к бизнес-обучению в кризис. Может быть дело в том, что обучение есть, а внедрения нет. Технологии развития персонала как раз и позволяют не только внедрить полученное при обучении, но и побуждают сотрудников развиваться самостоятельно.

В настоящей статье мы хотим кратко представить технологии развития персонала, которые мы помним из нашей истории, нашли в бизнес-литературе, увидели в различных предприятиях, придумали сами.

Для начала давайте посмотрим на определения. Интернет ресурс Глоссарий, ги дает следующее определение понятию «развитие персонала»:

Развитие персонала — совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом:

- по обучению, переподготовке и повышению квалификации персонала;
- по организации изобретательской и рационализаторской работы;
- по профессиональной адаптации;
- по оценке кандидатов на вакантную должность;
- по текущей периодической оценке кадров;
- по планированию деловой карьеры;
- по работе с кадровым резервом.

Других, более или менее удовлетворяющих нас, определений понятия в Интернете мы не нашли. Но приведенное выше определение нас принципиально не устраивает. Мы считаем, что обучение и развитие персонала организуется в интересах руководителей всех уровней в частности и предприятия в целом. Тогда это мероприятия руководителей, а не службы управления персоналом. Кадровая служба может участвовать в постановке системы развития и в ее контроле. Но обязанность развивать персонал, это обязанность руководителей. Хотя наши наблюдения показыва-

ютократное повторение, способ второй — эмоциональная фиксация. Но эмоциональная фиксация обеспечивает усвоение очень ограниченного объема знаний или навыков. Для организации остается многократное повторение. Что очевидно невозможно при краткосрочном обучении. Еще одна сторона этого вопроса в том, что взрослого человека, вероятнее всего, невозможно научить. Он может научиться сам. Таким образом, система развития персонала организации должна создавать условия и стимулы для такого развития.

Перейдем к описанию других, кроме семинаров и тренингов, форм и методов развития персонала. Мы рассмотрим индивидуальные и групповые формы развития персонала.

### Индивидуальные формы развития:

#### 1. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Думается, что многие руководители были бы счастливы, если бы персонал самостоятельно занимался собственным развитием. Но увы! Редко кто из сотрудников делает это без внешнего стимулирования. Это те люди, у которых есть внутренняя мотивация к развитию. По нашим наблюдениям таких не более 5%.

#### 2. ОБУЧЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Если человек принят на работу или поменял место работы внутри организации, то появляется естественный стимул и происходит естественное обучение на рабочем месте. Оно может происходить с помощью коллег, начальника, наставника или путем самостоятельного изучения инструкций, требований, приемов работы и т.п. Конечно, для эффективности необходимо создавать условия — давать время, обеспечивать необходимыми документами.

#### 3. АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

По нашим наблюдениям в нашей стране мало предприятий, которые бы имели хорошую систему адаптации. Но вряд ли с нами не согласятся, если мы скажем, что любой человек, который впервые пришел на предприятие или переведен на другую должность нуждается в адаптации. Мы знаем четыре вида адаптации — профессиональная, социальная, психологическая, моторная. И сотруднику есть смысл помочь во всех этих видах. Чем быстрее он выйдет на плановый уровень производительности, тем лучше для организации. Кроме того, хорошо поставленная адаптация указывает сотруднику на те результаты, которых от него ожидают в будущем. Появляется стимул для развития.

#### 4. РОТАЦИИ И ВНУТРЕННИЕ СТАЖИРОВКИ

Ротация традиционно применялась в армии. Офицер редко служил на одном месте более пяти лет. Ротацию, в том числе и международную, в настоящее время применяют многие международные корпорации. Причем в некоторых случаях доходит до применения жестких дисциплинарных мер, если сотрудник отказывается от ротации дважды. Новые условия труда приводят к тому, что сотрудник вынужден изучить что-то новое. Кроме того, необходимо адаптироваться к новому социальному окружению. Все это стимулирует. Стажировки очень похожи по своему эффекту на ротацию. Только в этом случае сотрудник может изучать работу, аналогичную его собственной, или что-то для себя новое.

является подчиненным и высказывает независимое мнение. Это может уберечь от многих ошибок. Кроме того наставников сотрудникам и руководителям можно менять под задачи.

Коучинг — еще один метод личного индивидуального развития сотрудников. Метод дорогой, если подбирать действительно профессионального коуча, и предназначен в основном для руководителей. Мы просмотрели множество литературы о коучинге и так и не нашли существенной разницы между ним и наставничеством. Можно говорить о том, что в отличие от наставников коучи — это люди, не работающие в организации, и имеющие специальную подготовку в этой сфере. Наверное, можно говорить о том, что наставники больше ориентированы на решение текущих задач, а коучи — стратегических. Но грань провести сложно. Только на наш взгляд на рынке множество «коучей», которые даже изучив технологию, не имеют квалификации в специфических профессиональных областях, но берутся за работу по такому консультированию. Нам кажется, что коуч, как и наставник подбирается под задачи. Иначе это можно сравнить с обучением вождению у инструктора, который ни разу не сидел за рулем, но может технологично задавать вопросы. В этом контексте хотелось бы процитировать Президента ППЛ профессора Макарова В.В., который на одной из конференций сказал, что с коучингом он знаком, но взялся бы только за коучинг в снижении веса, т.к. имеет личный опыт в этом.

#### 6. РАЦИОНАЛИЗАТОРСКАЯ РАБОТА И ИЗОБРЕТАТЕЛЬСТВО

Рационализаторская работа была поставлена очень хорошо в Советском Союзе и давала серьезный экономический эффект. Сейчас на большинстве предприятий нет даже ее следа. Но когда сотрудник задумывается, как улучшить тот или иной процесс, ищет доказательства и подтверждения своим идеям, он очевидно развивается. Да и предприятие не остается винкладе. Почему в Японии это есть? Почему в компании ЗМ каждый сотрудник имеет право значительный процент времени тратить на личные разработки, что и обеспечивает успех компании. Это выгодно экономически и развивает персонал. Почему мы перестали это делать?

#### 7. АТТЕСТАЦИИ РАЗВИТИЯ

То, что происходит с аттестациями в нашей стране, чаще всего напоминает поведение пьяного, который ищет потерянные где-то часы под фонарем, так как там светлеет. Аттестуют у нас персонал посредством комиссий и тестов. А это так пугает сотрудников, что в Положениях об аттестациях, в том числе и государственных, часто есть пункт о том, что от аттестации освобождаются беременные женщины. Вот такое публичное признание профессиональной вредности аттестаций.

Есть другие формы и подходы к аттестациям. Это аттестации направленные на развитие персонала. Для проведения таких аттестаций в начале периода перед сотрудником ставятся личные цели



которую мы называем спиральной. Это развитие будущего руководителя высокого уровня, когда его, еще начинающего, последовательно перемещают по многим подразделениям предприятия с постепенным повышением в иерархии. Через некоторое время получается руководитель, который лично знаком со многими сторонами организации.

## 9. ВНУТРЕННИЕ И ВНЕШНИЕ КОНСУЛЬТАНТЫ

Работу с внутренними или внешними консультантами можно отнести как к индивидуальным формам развития, так и к групповым, если консультант работает с группой. Согласитесь, все знать невозможно. Консультанты, это те люди, работой которых является собираять и транслировать то новое, изучить которое у сотрудников просто нет времени, т.к. они заняты текущей работой. Подбор хорошего консультанта под задачи оптимизации или развития и работа с ним сотрудников может значительно развивать последних. И консультанты могут быть не только внешние. Крупные предприятия иногда содержат отдельные подразделения, цель которых консультировать. Один из авторов этой статьи видел такое в АО «Северсталь» (Череповец). В следующем номере газеты мы рассмотрим групповые методы развития персонала.

**Филин С.А.**,  
Доктор Делового Администрирования

**Филина Т.В.**,  
Магистр Делового Администрирования

## ВНИМАНИЕ!

Аккредитованные и сертифицированные консультанты ППЛ окажут бесплатную психологическую помощь в общественной приемной Исполнительного комитета Краснодарского местного отделения Всероссийской политической партии «Единая Россия»

### Прием ведут:

**Силенок Инна Казимировна** — психолог, член Совета по психотерапии и консультированию РФ, председатель Совета по психотерапии и консультированию Краснодарского края и Республики Адыгея, действительный член ППЛ.

**Степанова Ольга Юрьевна** — психолог, консультативный член ППЛ.

Предварительная запись обязательна

Обращаться по тел.:  
253-94-42, 251-72-00.  
г. Краснодар,  
ул. Красноармейская, 53

**К**аждый человек стремится к счастью. Очень часто первые взаимоотношения складываются неудачно, впоследствии мы повторяем те же ошибки и, кажется, что выбора нет, стать счастливым больше невозможна. С точки зрения психологии счастье — это когда совокупность всех положительных эмоций значительно больше, чем сумма отрицательных. Соответственно для достижения счастливой жизни есть два пути: добавить в свою жизнь положительных эмоций или убрать из нее отрицательные. А страх — это одна из самых негативных эмоций, поэтому начинать свой путь к более счастливой жизни следует с коррекции личностных страхов.

Страхи есть у всех — и у тех людей, которые считают себя слабыми, и у храбрецов. Разница состоит только в характере страхов и степени контроля над ними. Чаще всего страх носит внутренний характер и поэтому не так заметен окружающим. И этот внутренний страх отвлекает человека от главной цели, сковывая его мысли и тело. Многие люди стыдятся своих страхов, загоняя их поглубже в себя.

Страх оказывает гораздо большее влияние на нашу жизнь, чем это кажется на первый взгляд. «Страх в малых дозах стимулирует, а в больших — парализует», — И. Шевелев.

Существует определенная группа людей, особо подверженных эмоциям страха. Вот эти основные категории:

1. Люди с негативным жизненным опытом;
2. Люди с повышенной сензитивностью (чувствительностью);
3. Люди с пессимистическими или негативными установками;
4. Люди с богатым воображением;
5. Излишне подозрительные люди.

Люди из первой категории (с негативным жизненным опытом) изначально не страдали повышенной тревожностью, однако жизненные неурядицы и чрезвычайные обстоятельства привели к тому, что они стали тревожными и пугливыми. Причем пережитый негативный опыт доминирует в их сознании, заставляя бояться всего, что кажется подозрительным, по принципу «Пуганая ворона кусата боится».

Вторая группа — люди с повышенной чувствительностью. Они чутко реагируют даже на слабую угрозу, но совершают не выносят сильных раздражителей. На физиологическом уровне у таких людей отмечается высокая активность парасимпатической системы, что проявляется в виде вегетососудистой дистонии.

Третья группа — люди с пессимистическими или негативными установками. Они вечно носят на глазах темные очки, а потом утверждают, что боятся темноты. Для них, прежде чем менять поведение, нужно менять образ мыслей.

Четвертая группа — люди с богатым,

чрезмерно развитым воображением, которые пугаются не реальных событий, а тех ужасных картин, которые сами же создают в своем сознании. Они проигрывают схватку со страхом еще до наступления реальной опасности. Про них сказана пословица: «Волков бояться — в лес неходить!» А ведь в лесу есть вкусные грибы и ягоды, красивые цветы, приятная прохлада и многое другое. Но тот, кто боится «волков», лишает себя всего этого.

Пятая категория — излишне подозрительные личности. Эти люди во всем видят угрозу, они трактуют все в нега-

тивном свете. Им кажется, что воры только и думают, как бы обокрасти их квартиру. Сослуживцы плетут интриги, а жена (муж) изменит им при первом же случае. Их пугает окружающий мир и они предпринимают отчаянные попытки по защите от мнимых или маловероятных опасностей, грозящих им со всех сторон.

Сегодня мне хотелось поделиться опытом работы по коррекции страхов, связанных с взаимоотношениями.

### СТРАХ ПОТЕРЬЮТЬ ЛЮБИМОГО ЧЕЛОВЕКА

В основе этого страха, как правило, лежат глубинная неуверенность в себе и (или) заниженная самооценка, а также прошлый негативный опыт в этой области. Другими словами, человек, которого уже однажды покинул любимый (или любимая), будет ожидать повторения подобного сценария. Прогноз такой ситуации достаточно неблагоприятный по ряду причин. Во-первых, сформированный в сознании негативный сценарий взаимоотношений с любимым может начать воплощаться в реальность. Если человек предположил, а затем и поверил, что его могут бросить, то его партнер может непроизвольно или сознательно подыграть этой роли, в результате чего самые мрачные опасения несчастного влюбленного воплотятся в реальность. Нередко бывает, что человек, которого боятся «потерять», быстро понимает это и начинает пользоваться своим положением, манипулируя другим человеком. Во-вторых, существует общее правило: чем легче нам достается что-либо, тем меньше мы это ценим. Поэтому второй партнер, понимая, что ему не нуж-

но прилагать усилий для завоевания и удержания возле себя человека («когда он денется, раз любит так сильно!»), начинает меньше ценить эти отношения и подсознательно искать другую любовь, за которую нужно бороться. При появлении первых признаков страха потери партнера необходимо предпринять срочные меры по изменению своих взглядов на жизнь и на себя, и в первую очередь повысить свою самооценку.

Молодая женщина, 34 года, замужем 14 лет, ребенку 7 лет. 7 лет не работает по настоянию мужа. Проблема — муж не ценит, не уважает, изменяет. Цель

Молодой мужчина, тридцать лет, разведен. Проблема — взаимоотношения с женщинами. Взаимоотношения только дружеские. Цель коррекции — полноценные взаимоотношения с женщиной.

БП: Энтузиазм / Враждебность — Обманутый / Несостоявшийся

В возрасте четырех лет БП: Уверенность / Страх потери — Под наивысшей угрозой / Незамеченный. Мама училась в другом городе, отец их бросил. А его оставляли с другой мамой.

Результат коррекции: Познакомился с девушкой, живут вместе, и побочный эффект — прошла страшная головная боль, которая его мучила на протяжении 3-х лет. Он не расставался с цитрамоном.

### СТРАХ ОДНОЧЕСТВА

Этот страх особенно остро испытывают люди, которым психологически трудно быть одним. Подобные страхи характерны для личностей, которые стремятся к самоотдаче, доверительным близким контактам, и у которых присутствует страстное желание любить и быть любимым. Ф. Риман относил таких людей к «депрессивным» личностям, указывая, что подобные люди легко соскальзывают в депрессию, если им отказывают в любви. Любое отдаление и разъединенность с партнером вызывает у них, страх и они делают попытки уменьшить расстояние. Отдаление от партнера означает для них оставленность, покинутость, заброшенность. Страх одиночества, понимаемый в глобальном плане, может принимать различные формы: страха критиковать другого человека, боязни конфликтов, страха проявления своих чувств, страха перед разводом и т.д.

Женщина 55 лет, третий брак, занимается сетевым маркетингом. В браке один год. Муж начал часто выпивать. Раньше они всегда ездили, практически ежедневно ходили на море, искренне общались. Проблема — недовольство мужем из-за выпивки. Цель — доверительные отношения.

БП: Равенство / Горе и вина — Преданный кем-то / Побежденный

Два предыдущих мужа тоже выпивали и оба умерли. И в новом браке она боялась критиковать, выражать свои чувства. После проработки ситуаций с бывшими мужьями, она решила не критиковать мужа, говорить ему о своих чувствах искренне.

Результат коррекции: Муж стал лучше понимать, что чувствует жена, когда он выпивает. Они стали ближе друг другу.

**Маковская Татьяна**  
психолог-кинезиолог,  
г. Анапа

что он за птица. Более того, вы можете сразу же сообщить ему свое мнение, так как уверены, что не ошиблись. Но даже если и так, задумайтесь: следует ли так прямолинейно делиться своим мнением?

**От 26 до 34 баллов.** Вы умеете объективно оценить ситуации и окружающих. У вас действительно есть психологическое чутье, и для вас не составляет проблем угадать характер человека. Из вас вышел бы отличный психолог. Вы не позволяете себе принимать на веру чужое мнение. Предпочитаете сами убедиться, каков человек, которого вы оцениваете. И если вы поймете, что ошиблись, то не побоитесь признать это.

**От 16 до 25 баллов.** Вы, как правило, не бываете уверены в своем мнении, легко принимаете чужую точку зрения. Таким образом ваша наблюдательность притупляется. Страйтесь больше доверять себе.

**15 баллов и менее.** Вы нередко готовы поверить кому бы то ни было. О людях судите преимущественно по внешним признакам. Когда же впоследствии оказывается, что ваша оценка далека от истины, вы недоумеваете и теряетесь. Ваше первое впечатление бывает поверхностным и неточным, поэтому вам следует внимательнее присматриваться к людям и не торопиться с оценкой.

**С.Степанов. Психологические тесты. Москва. 2002.**

**Источник:** <http://health.sarbc.ru/testy/kakoi-vy-psikholog.html?page=3>

## Кинезиология: Страхи



тивном свете. Им кажется, что воры только и думают, как бы обокрасти их квартиру. Сослуживцы плетут интриги, а жена (муж) изменит им при первом же случае. Их пугает окружающий мир и они предпринимают отчаянные попытки по защите от мнимых или маловероятных опасностей, грозящих им со всех сторон.

Сегодня мне хотелось поделиться опытом работы по коррекции страхов, связанных с взаимоотношениями.

### СТРАХ ПОТЕРЬЮТЬ ЛЮБИМОГО ЧЕЛОВЕКА

В основе этого страха, как правило, лежат глубинная неуверенность в себе и (или) заниженная самооценка, а также прошлый негативный опыт в этой области. Другими словами, человек, которого уже однажды покинул любимый (или любимая), будет ожидать повторения подобного сценария. Прогноз такой ситуации достаточно неблагоприятный по ряду причин. Во-первых, сформированный в сознании негативный сценарий взаимоотношений с любимым может начать воплощаться в реальность. Если человек предположил, а затем и поверил, что его могут бросить, то его партнер может непроизвольно или сознательно подыграть этой роли, в результате чего самые мрачные опасения несчастного влюбленного воплотятся в реальность. Нередко бывает, что человек, которого боятся «потерять», быстро понимает это и начинает пользоваться своим положением, манипулируя другим человеком. Во-вторых, существует общее правило: чем легче нам достается что-либо, тем меньше мы это ценим. Поэтому второй партнер, понимая, что ему не нуж-

но прилагать усилий для завоевания и удержания возле себя человека («когда он денется, раз любит так сильно!»), начинает меньше ценить эти отношения и подсознательно искать другую любовь, за которую нужно бороться. При появлении первых признаков страха потери партнера необходимо предпринять срочные меры по изменению своих взглядов на жизнь и на себя, и в первую очередь повысить свою самооценку.

По Барометру поведения (БП): Нет уверенности / Страх потери — Затюканый / Неуслышанный.

С самого начала знакомства она заботилась о нем, оберегала, спасала, затем помогала в бизнесе, т.е. она полностью растиорилась в нем. Она ожидала, что ее за это будут любить и ценить и всегда будет с ней, но в ответ получала только оскорбления и унижение. Когда по этой проблеме пошли в возраст, оказалось, что ей пришло с самого детства заботиться о своих двух младших братьях, забывая о себе, о своих желаниях, мечтах. Ее мама умерла, когда ей было 15 лет.

Результат коррекции: Стала ценить сама себя, нашла работу по специальности. И теперь муж начал бояться потерять ее.

### РАЗЛИЧНЫЕ СЕКСУАЛЬНЫЕ СТРАХИ

В самом общем виде — это страх перед представителями противоположного пола, а в более узком смысле — страхи, связанные с различными проявлениями сексуальной функции. У мужчин — это страх перед импотенцией, у женщин — страх перед изнасилованием и перед половым актом.

б) понаблюдать его в деле — 1.

6. Кто-то в ресторане дает большие чаевые. Вы убеждены:

а) он хочет произвести впечатление — 4;

б) ему нужно расположение официанта — 1;

в) это от щедрости души — 1.

7. Если человек никогда не начинает разговор первым, то вы считаете:

а) он скрытен — 2;

б) он слишком робок — 4;

в) он боится быть непонятым — 1.

8. По вашему мнению, низкий лоб человека означает:

а) глуповатость — 1;

б) упрямство — 2;

в) нельзя сказать о человеке что-либо конкретное — 4.

9. Что вы думаете о человеке, который не смотрит другим в глаза?

а) у него комплекс неполноценности — 1;

б) он неискренен — 4;

в) он слишком рассеян — 2.

10. Человек с высоким достатком всегда покупает дешевые вещи. Вы думаете:

а) он бережлив — 4;

б) он скромен — 2;

в) он скряга — 1.

### ПОДСЧИТАЙТЕ НАБРАННЫЕ БАЛЛЫ

**35 баллов и более.** Вам очень легко составить мнение о человеке. Вам достаточно посмотреть на кого-либо, и вы уже знаете,



Предлагаемый тест поможет вам выяснить, высоки ли у вас способности в области практической психологии, умеете ли вы реально оценивать людей, или нередко заблуждаетесь.

Не слишком задумываясь, выберите один из вариантов ответа, запишите баллы, потом суммируйте их.

**ВОПРОСЫ:**



**ИНЫМИ  
СЛОВАМИ**

**Жила** была  
Водяная девоч-  
ка. Она вся состояла из  
воды, и это было очень кра-  
сиво. Потоки воды причудли-  
во переливались по ее водяному  
телу, переплетались в красивые  
узоры, плавные линии. И была у нее  
интересная особенность: когда Водяная  
Девочка обижалась, часть воды испаря-  
лась, и она становилась меньше. А оби-

## Водяная Девочка

жалась она по любому поводу. А ей так  
хотелось расти, хотелось вырасти выше  
мамы, выше папы, выше братьев и сес-  
тер. И как-то на прогулке ей встретил-  
ся мудрый старый Дракон. И он сказал  
девочке, что обижаясь, она бесполезно  
растрачивает свою драгоценную водич-  
ку. Так и испариться недолго, - сказ-  
ал ей Дракон. И посоветовал девочке  
относиться ко всем легко и с юмором,  
больше уделять внимание себе, следить  
за тем, как необходимая водичка на-  
полняет ее и позволяет расти. Водяная  
Девочка так и сделала, - она перестала  
обижаться, благодаря своей легкости и  
чувству юмора. И стала расти, разви-  
ваться и приносить пользу своим друзь-  
ям и близкими. И все были счастливы  
от того, что рядом с ними такая замечательная Водяная Девочка.

Бадарин Игорь



**г. Ставрополь  
09.09 -12.09. 2010 г.  
семинар-тренинг**

## НЛП

**Базовый этап 1.1**

Семинар ведет тренер НЛП международной категории, кандидат психологических наук, психотерапевт Европейского реестра, действительный член, преподаватель и супервизор ППЛ

**Петр Силенок**

Информация о проведении  
семинара по телефону  
8-928-013-2-999

**22.07 -25.07. 2010 г.**

**г. Новороссийск  
семинар-тренинг**

**Эриксоновский  
ГИПНОЗ**

1 часть двухлетней программы

**(НЛП - 3.1)**

Семинар ведет тренер НЛП международной категории, кандидат психологических наук, психотерапевт Европейского реестра, действительный член, преподаватель и супервизор ППЛ

**Петр Силенок**

2 и последующие части ведет специалист в области эриксоновского гипноза, доктор психол. наук, профессор МГУ, тренер ИГИСП.

**Михаил Гинзбург**

1 часть будет проходить в Центре «Инсайт» по адресу г. Новороссийск, ул. Дзержинского 211 (здание ОАО «Прибой»), эт.8, оф.303. тел. (988)-76-99-663, (918) 062-43-73

2-6 части будут проводиться в Краснодаре в центре «Логос»

**Учредитель:** Силенок П.Ф.

**Издатель:** ООО «Фирма «Логос».

**Главный редактор:** Силенок И.К.

**Технический редактор:** Дроздова Е.В.

**с 24 по 25 июля 2010г.**

состоится семинар-тренинг

## ГОЛОСОВОЙ СЁРФИНГ: естественный голос и голосовая компетентность»

Программа использует приемы акти-  
вации психологических и физиологичес-  
ких механизмов образования естествен-  
ного индивидуального голосового потока,  
снятия защитных деформаций и реали-  
зации природного потенциала стилевого  
голосового диапазона человека.

Семинар ведет действительный член  
ППЛ, врач психотерапевт, бизнес-  
тренер (ПМД), коуч (ICSTH-ICF)

**Василий Голубев**

стоимость участия 3000р.

**с 25 по 28 августа 2010г.**

**углубленная часть**  
семинар-тренинг

## Кинезиология «Единый мозг»

Ведущая программы - консультативный  
член ППЛ, преподаватель психологии, практи-  
ческий психолог, психотерапевт

Зинаида Зозуля

Семинары предназначены для всех, кто про-  
шел 2 части основного курса кинезиологии

По окончании выдается

сертификат государственного образца

**7, 8 августа 2010г.**

## Работа со снами и знаками

Семинар ведет тренер НЛП международной категории, кандидат психологических наук, психотерапевт Европейского реестра, действительный член, преподаватель и супервизор ППЛ

**Пётр Силенок**  
стоимость участия 3000 р.

**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ СОВЕТ ПО ПСИХОТЕРАПИИ И**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ КОНСУЛЬТИРОВАНИЮ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПСИХОТЕРАПЕВТИЧЕСКАЯ ЛИГА**

**СОВЕТ ПО ПСИХОТЕРАПИИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ И РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ**

**ЦЕНТР ПСИХОЛОГИИ И БИЗНЕСКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ «ЛОГОС»**

**проводят**

## Съезд психологов - консультантов и психотерапевтов ЮФО РФ

**26-28 ноября 2010**

**Краснодар**

Цель съезда: Обмен опытом психотерапии и консультирования ведущих специалистов различных направлений. Поиск основы для конструктивного диалога, анализ индивидуальных и групповых стратегий преодоления кризисных ситуаций. Презентации новых методов и техник диагностики, коррекции, психотерапии. Выборы делегатов на Второй Общероссийский съезд психотерапевтов и психологов консультантов.

**Съезд открывает научно-практическая конференция  
«Современное состояние и тенденции развития психотерапии на юге России».**

Материалы конференции будут публиковаться в приложении к общероссийскому жур-  
налу «Психотерапия».

Ряд профессионалов уже заявили о своём участии в съезде и конференции. В их числе Макаров Виктор Викторович, д.м.н., профессор, зав. кафедрой психотерапии и сексологии ГУ ДПО Российской медицинской академии последипломного образования, действительный член и президент Профессиональной психотерапевтической лиги РФ, председатель Совета по психотерапии и консультированию РФ, вице-президент Всемирного Совета по психотерапии, Психотерапевт Единого реестра профессиональных психотерапевтов Европы, и Единого Всемирного реестра профессиональных психотерапевтов.

Структура конференции и съезда.

- Пресс-конференция «Развитие психотерапии и психологического консультирования на юге России»;
- Торжественное открытие съезда и конференции;
- Пленарное заседание съезда;
- Работа секций конференции;
- Тренинги, мастер-классы, лекции;
- Круглые столы;
- Заключительное заседание конференции

Регистрация докладчиков до 30.10.10г., статьи для публикации и тезисы докладов при-  
нимаются на электронный адрес logos\_centr@mail.ru не позднее 20.10.2010г., предвари-  
тельно позвонив по указанным телефонам.

Регистрация участников проводится до 24.11.10 г. Для получения информации по регис-  
трации звоните по телефону (861) 253-23-96.

Стоимость участия 2900р., студентам психологических факультетов 1900р.

Для членов ППЛ скидки:

наблюдательное членство - 10%, консультативное - 15%, действительное - 20%

Ряду учреждений будут предоставлены по квоте бесплатные места на съезде.

Предварительная запись на семинары обязательна.

Адрес: г. Краснодар, ул. Кирова, 104, офис 2А. Тел.: (861)253-23-96, 8-918-439-06-67,  
e-mail: logos\_centr@mail.ru; www.logos-nlp.net



## ВО ВСЕЙ «ЛОГОС»

### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ ПРОВОДИТ

психотерапевт Европейского реестра, канд. психол. наук, действительный член ППЛ, мастер-тренер НЛП международной категории, член Европейской Ассоциации НЛП-терапии и ее региональный представитель по Югу России, гипнотерапевт

**Силенок Петр  
Федорович**

Имеет базовое психологическое образование. Обучался у ведущих специалистов мировой психологии и психотерапии. Результат гарантирован опытом многолетней практики, подтвержден Международными Сертификатами

Предварительная запись по тел.:  
(861) 253-23-96, 918-439-06-68

**с 3 по 5 сентября 2010г.**

## СОСТОЯНИЯ ЛИЧНОЙ СИЛЫ

в г.Новороссийске на базе от-  
дыха. Пос. Южная Озерейка

Семинар ведет кандидат психологических наук, психотерапевт Европейского реестра, тренер НЛП международной категории, действительный член, преподаватель и супервизор ППЛ

**Петр Силенок**

Стоимость участия: 4500р

Скидки: Семейным парам 10%,  
Повторным участникам этого семинара - 50%,  
Скидки суммируются. Проживание плюс питание 900р. в сутки (2/5 суток)

**28 сентября 2010г.**

состоится 1-е занятие программы

### «Успешный родитель - успешный ребенок»

Ведущая программы - психолог, Мастер НЛП, действительный член ППЛ, автор книг «Волшебные истины воспитания» и « Волшебные истины ». Пособие для родителей

**Инна Силенок**

Продолжительность программы 5 занятий по 4 часа.

Стоимость участия 3500 р.

**с 15 по 17 октября 2010г.**

## СЦЕНАРИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО БУДУЩЕГО

### «Личный каталог психологических игр» (в рамках программы Транзактный анализ. (Восточная версия))

Руководитель программы: доктор мед.н., профессор, действительный член и президент ППЛ, Председатель Совета по психотерапии и консультированию РФ, вице-президент Всемирного совета по психотерапии, Психотерапевт единого реестра профессиональных психотерапевтов Европы, и единого Всемирного реестра

**Макаров Виктор Викторович**

Стоимость участия: 5400 р.

Членам ППЛ скидки:

Действительным - 20%

Консультативным - 15%

Наблюдательным - 10%

Цена свободная.  
Регистрационный номер ПИ № ФС 77-36130. Зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор) 06 мая 2009г. Подписан индекс: 52156

Адрес редакции: г. Краснодар, ул. Кирова, 104 - 2а.

Адрес издателя: г. Краснодар, ул. Кирова, 104, оф. 2а

Телефоны: (861)253-23-96, (988)247-33-46

Газета отпечатана в типографии ООО «Издательство Екатеринодар»:  
г. Краснодар, ул. им. Е.Бершанской 353/2.  
Время сдачи в печать: по графику 16.00,  
фактически 16.00.  
Тираж 1100 экз. Заказ