

Дітки в золотій клітці

Автори: Марія КИРИЛЕНКО, Ганна ЯЦЕНКО

Напевно, всім, хто живе в певний історичний момент, здається, що саме їхній час пропонує найскладніші й досі не відомі випробування (зокрема й психологічні). Не виняток і сьогоднішній день. Окрім інших, нашому суспільству доводиться вирішувати складну й болісну проблему соціального розшарування. Не так давно, у період проголошеної рівності, це явище також існувало, але в прихованому і трохи пом'якшеному вигляді. Багатії радянських часів не афішували своїх статків: партійні функціонери мали бути скромними, а підпільні приватні підприємці намагалися «не світитися», бо були у конфлікті з Кримінальним кодексом.

Не минуло і двох десятиків років – і нас ніби машина часу закинула в умови, при яких цілі верстви населення потрапили у справжню соціальну м'ясорубку, а в ієрархії цінностей саме матеріальні блага вийшли на перше місце. І жертвами нових часів стали не тільки ті, хто не зміг пристосуватися до «дикого капіталізму», а й ті, хто не витримав випробування багатством, зокрема – їхні діти. У розвинених країнах століттями напрацьовувалися традиції виховання дітей із заможних родин. Це й закриті елітарні навчальні заклади зі спартанськими умовами, і традиція відправляти дітей «на свої хліби» мало не з 16 років, і повсюдна практика добродійності, при якій діти з малолітства звикають, що треба допомагати біднішим за тебе. Крім того, душевними проблемами багатих людей та їхніх нащадків займається армія психологів, психотерапевтів і психоаналітиків. Однак проблеми існують і там.

Що вже казати про наших багатіїв, чимало яких за дуже короткий час потрапили з грязі в князі. А щоб витримати випробування золотим тельцем, треба ж мати міцні моральні підвалини і Бога в душі. Інакше неминуче моральне падіння може ударною хвилею

зацепити і змести дітей.

Перелічимо деякі психологічні проблеми, найбільш характерні для дітей із багатих родин (слід підкреслити, що окремі можуть комбінуватися, а інші, навпаки, взаємно виключають одна одну):

- Егоїстичність і егоцентричність. У багатій родині дитина перебуває в центрі уваги: охоронці, няньки, гувернери й гувернантки, репетитори – всі вони займаються дитиною. Додайте до цього ще особливий інтерес із боку вчителів, а іноді й журналістів – у разі публічності її батьків. Зрозуміло, що така дитина змалечку відчуває себе пупом землі. Крім того, вона звикає споживати не тільки матеріальні блага, а й навколишніх людей, вважаючи, що й існують вони лише для того, щоб служити їй. У результаті виникають серйозні проблеми, коли доводиться будувати стосунки з оточенням взагалі і з близькими людьми зокрема.

- Емоційна депривація (або емоційна недостатність) унаслідок дефіциту батьківської уваги. Багаті батьки – це не конче байдужі негідники, котрі не хочуть займатися своїм чадом. Найчастіше вони – просто заручники роблення грошей або ж усталеного в їхньому колі способу життя. Але, в кожному разі, незважаючи на численну обслугу, ніхто не в змозі замінити малюкові матір і батька. Без батьківської любові й уваги дитина росте психічно нездоровою: примхливою, плаксивою, неврівноваженою, вразливою, амбіційною. Вона страждає від найрізноманітніших комплексів і душевних проблем: від сумнівів, що її взагалі можна любити, до агресивних проявів і спроб повернути до себе увагу нездоровими способами (аж до кримінальних).

- Несамостійність і непристосованість до життя. Діти з багатих родин нерідко позбавлені права вибору й живуть в умовах несвободи. За них вирішують усе, навіть визначають коло спілкування. Тому вони несамостійні, безініціативні, часто позбавлені можливості заповнити дефіцит батьківського тепла справжньою дружбою. Маленьким багатіям важко навчитися

формувати стосунки з однолітками. Проблеми можуть початися уже в школі, де ці малюки стають предметом глузування. Адже вони інколи не мають елементарних навичок самообслуговування: не в змозі зав'язати собі шнурки, скласти портфель, прибрати за собою сміття.

- Відчуття «світ проти мене». Прагнучи підготувати своїх дітей до жорстких правил конкурентної боротьби, батьки нерідко перегинають палицю і формують у них відчуття «життя в облозі». Таке відчуття може підживлювати наявність охорони, яка супроводжує дитину мало не з грудного віку. Як результат – у дітей розвиваються недовіра до людей, підозріливість, цинічність. Вони постійно насторожі в очікуванні нападу і схильні знімати напругу не завжди здоровим способом.

- Невміння мріяти. Недарма кажуть: «Хочете зробити свою дитину нещасною – дайте їй усе, чого вона забажає». Багатим дітям справді невідомий ось такий цікавий і корисний шлях: виношувати мрію про щось; зважувати, наскільки реально це отримати; збирати інформацію; обговорювати з батьками або друзями; виробляти план, як досягти бажаного; вибирати, від чого відмовитися в ім'я своєї мрії; докладати власних зусиль, і – нарешті! – одержати жадане. А доки мрія втілюється в реальність, дитина вчиться приборкувати свої бажання, планувати, міркувати, відмовляти собі в чомусь, терпляче чекати, змирятися з невдачами, цінувати отримане. І який же нудний та банальний шлях «захотів – одержав», який ніби вкорочує життя, нічого не вчить і нікуди не веде (хіба що до душевної порожнечі).

- Брак здорової змагальності й честолюбства. Навіщо докладати зусиль, навчатися, самовдосконалюватися, якщо з дитинства в тебе вже все є? Навіщо доводити, що ти найрозумніший, найкмітливіший, якщо простіше похвалитися якоюсь особливо дорогою річчю? В різних світських хроніках ми нерідко бачимо «багатих діточок», котрі досягли великих успіхів у своєму бізнесі й зуміли отримати дивіденди зі стартового капіталу, подарованого батьками. Але скількох багатих невдах ми не

бачимо й не знаємо, який безславний і неповноцінний їхній життєвий шлях...

- Страх невдачі. З іншого боку, у дітей багатих батьків може розвинутися страх не виправдати, не відповідати, не досягти... Батьки часто мають щодо своїх дітей завищені очікування. Вони бачать у своїй дитині «справу», вклавши в яку певні кошти, можна розраховувати на те, що витрати окупляться сторицею. Але планують долю свого чада інколи умоглядно, не враховуючи здібностей дитини та її бажань. Результат при цьому буває нікчемний – дитина не тільки не досягає запланованих висот, а й набуває психологічних проблем та комплексів або ж стає на шлях протестної поведінки.

- Невміння відчувати прості радощі життя. Щоб дитина гармонійно розвивалася і вмiла бути щасливою, дуже важливо, аби вона любила природу. Вечір біля вогнища, заспокійлива тиша, нічне зоряне небо, схід сонця, відчуття краси світу і щастя буття – цього не купиш за гроші і це неможливо організувати. Відпочинок же в багатих частіше пов'язаний із закордонними модними курортами, гучними тусовками та вогнями міст, ніж із рідними лісами й полями та спалахами вогнищ...

- Соціальна дезадаптація. Діти багатих батьків бувають такі розбалувані, що до юнацького віку не можуть собі уявити, що в житті є обмеження; не можуть усвідомити свого місця в суспільстві, вони не вмiють прогнозувати наслідків своїх дій, зокрема й стосовно оточення. Не вважаючи себе пересічними громадянами, вони не готові відповідати за свої проступки і впевнені, що закони писані не для них.

- Відірваність від життєвих реалій. Малі багачі інколи абсолютно не обізнані з тим, як живуть люди за межами їхнього кола. Життя в «золотій клітці» згубно позначається на становленні їхньої особистості. У нашій країні немає культури добродійності, коли багаті люди йдуть до бідних, переймаються їхніми проблемами, мають уявлення про їхнє життя й тяготи побуту, надають серйозну системну допомогу. Дітям із «наших»

багатих сімей ніде навчитися уникати негативних вражень; конструктивно на них реагувати; співчувати старим, бідним, хворим, немічним; допомагати їм за велінням серця, а не для піару. Освіта, яку отримують за кордоном, ще більше сприяє формуванню своєрідного прошарку «інопланетян», які не знають, як справді живуть їхні співвітчизники. І може так статися, що в нашому суспільстві сформується бездушна, аморальна і повністю відірвана від вітчизняних реалій «еліта». Якщо врахувати, що діти багатих батьків – це потенційні політики найближчого майбутнього, то цілком можна припустити, що спосіб їх правління країною не буде ні моральним, ні соціально спрямованим.

Зазвичай після переліку психологічних проблем дають рекомендації, як поводитися, аби цих проблем уникнути. У нашому випадку порада одна: хочеш бачити у своїй дитині хорошу людину – спочатку стань нею сам.

Парадокс же полягає в тому, що деякі з перелічених проблем можуть бути і в сім'ях середнього статку, і навіть у тих, кого можна назвати бідними. У сім'ї зі скромним статком може вирости самозакоханий егоїст, заздрісний, егоцентричний і черствий. Тим часом у багатій сім'ї може сформуватися справжній альтруїст, який присвятить своє життя допомозі іншим і найбільше цінуватиме в людях їхні душевні риси. Лише трохи переважаючи за статками оточення, можна «нагородити» своїх дітей букетом психологічних проблем, властивих справжнім багатіям. І, навпаки, можна бути в першій сотні багатіїв країни і виростити дітей із «комплексом бідняка». Можна вічно пропадати на роботі, роблячи бізнес, і при цьому діти не почуватимуться обділеними увагою й любов'ю. А можна вдосталь часу проводити дома, але позбавляти дітей справжньої уваги: йдеться не про те, чи нагодовані вони й одягнені, а про їхні душевні та духовні проблеми.

Жінки - невидимки

Автор: Марія КИРИЛЕНКО

...Що ж до України, то, мабуть, найбільше мене вразили дані про депресію у жінок похилого віку... В українських жінок... із віком крива депресій різко піднімається.

Евелін Бромет, професор психіатрії

Я згадала про ці дані, читаючи статтю Світлани Сененко «Про жінок похилого віку в Америці і старість узагалі» («ДТ», 16–22 вересня 2006 року). Авторка лише мимохідь згадала про «суворі умови», в яких живуть наші співвітчизниці. У мене є можливість поділитися деякими спостереженнями з цього приводу з досвіду спілкування з жінками похилого віку невеличкого містечка, в якому я живу, і клієнтками психологічного центру, в якому працюю.

Жінки за сорок, під п'ятдесят, старші п'ятдесяти... Це можуть бути пещені елегантні дами або солідні матрони, котрі розпливлися від «української» дієти (картопля та макарони), і навіть «бабці з кравчучками», яким, коли придивитися, ледь за сорок... Зовсім різні – ті, що молодяться, або які давно махнули на себе рукою, – саме вони становлять те тло, на якому вирізняються довгенькі ніжки і гарненькі (уже своєю юністю) обличчя молоденьких дівчаток. Настає момент, і жінка раптом розуміє, як то воно – бути невидимкою: чоловічі погляди ковзають, не затримуючись, а часом то й зовсім – «крізь» тебе... І навіть ті дами, які все життя самостверджувалися за інтелектуальною ознакою, раптом із гіркотою усвідомлюють, що чоловікам значно цікавіше полемізувати з молодими й ефектними... І найтрагічніше, що все це ненадовго, це – назавжди: адже що старшими стають однолітки, то молодша їм потрібна «натура», щоб коли не збудитися, то бодай захопитися.

А що вдома? Виросли діти, у котрих саме в розпалі влаштування особистого життя, навчання, пошуку роботи. Вони теж не дуже помічають маму – встигнемо, адже вона завжди була і «завжди буде». І не вщухає нескінченний біль за їхнє майбутнє, гнітить тягар їхньої невлаштованості і неприкаяності. А ще – чоловік, котрий за будь-яких розкладів давно відвик від ролі галантного кавалера. Він із бентежним здивуванням реагує на спроби дружини домогтися від нього якихось особливих слів і знаків уваги на підтвердження того, що він її «бачить» і що вона все ще гарна, кохана, бажана...

І клімакс, нездужання, перепади настрою, зайві кілограми, дедалі нові зморшки... До лікаря звертатися марно: на ліки й зарплати не вистачить. І немає вже сил звести кінці з кінцями, викручуватися, позичати, віддавати і знову позичати... І при цьому вмовляти себе: «Соромно хотіти щось для себе – віджила... дітям би допомогти...» І немає можливості потішити себе якоюсь нікчемною дрібничкою, купленою «просто так». І робота через силу... І не згадаєш, коли востаннє сміялася: губи давно відвикли навіть усміхатися – і приводу немає, і зуби такі, що не покажеш. І не згадати, яка погода надворі: над головою завжди лише чорне небо... І така манлива думка про самогубство: адже це так спокусливо – не страждати...

Буває, звісно, інакше – але чи краще? Чоловік п'є або зраджує... А може, його немає взагалі чи вже немає... І не зрозуміти, коли біль гостріший – чи коли не було його зовсім, чи пішов до іншої, чи на той світ... Та й із дітьми так само – хто порівняє, що гірше: коли їх просто немає чи коли забули, відмовляють у теплі та турботі...

І за будь-яких розкладів постійний страх самоти, немочі, страх хвороби, страх стати тягарем для рідних, страх можливої операції як фінансової катастрофи для всієї родини. А ще – «мрії» про пенсію всього лише як про жалюгідну можливість отримати своєрідну добавку до злиденної зарплати, розмір якої не прийнято озвучувати навіть у передвиборний період... А потім страх, що «виженуть на пенсію». І тяжко прийняти себе іншою –

старіючою, негарною. І кожна ознака в'янення – як постійне нагадування, що вмирати все ж таки доведеться...

Може, саме таким є обличчя депресії старіючої української жінки?..

Справа порятунку потопуючих...

Так уже склалося, що в нашому суспільстві частіше за все кожен рятує себе сам. Або не рятує. Або, бажаючи врятуватися, топить себе ще глибше. Та й хто допоможе? Психологи в Україні – дуже «екзотичні» фахівці, які живуть переважно у великих містах. І якщо судити з серіалів, вони тільки й можуть, що, ні сіло ні впало, поставити запитання: «Ви хочете про це поговорити?», після чого за кадром лунає гомеричний регіт. А психіатри – це й зовсім страшні розбійники, здатні «поставити діагноз» чи навіть «запроторити до психушки».

Тому ми вже якимось самі – як зуміємо, як вийде... Для початку спробуємо не бути «невидимками». І оскільки фінансові можливості не дозволяють українкам масово кинутися до пластичних хірургів, то є стратегія дешевша: нестандартний колір волосся, дуже яскравий «бойовий» макіяж, екстравагантне вбрання в молодіжному стилі – і результат досягнутий: «очей не відвести», іноді навіть обертаються, іноді, щоправда, чомусь крутять пальцем біля скроні.

Але залишається запитання: чим настільки заповнити своє життя, щоб у ньому не було місця занепадницьким настроям? Кожна по-своєму втікає від неприємних думок, від необхідності змінювати щось у собі. Сховатися можна в господарські турботи – у закупівлю продуктів, приготування, поїдання, заготівлю на зиму... Допоможе і манія чистоти, коли з ранку до вечора все шкребеться, чиститься, переться. У цьому разі не допоможуть ні пральні машини, ні інші пристосування, покликані полегшити побут і визволити час для продуктивнішого його використання. Виключається і допомога інших членів родини: «Я зроблю швидше, краще тощо». Ще можна жити в стані перманентного ремонту, а мешканкам приватного сектора слід заходитися щось

перебудовувати – теж чудові ліки від лихих думок на довгі роки.

Городи та дачі, що були елементом виживання на світанку незалежності України, поступово втрачають своє економічне значення, але чи багато людей посадили на картопляному полі вишневий сад, а перед дачним будиночком облаштували галявину в англійському стилі? Для більшості жінок дача залишається елементом самокатування і тієї гонитви, яка виключає час, щоб осмислити минуле, задуматися про майбутнє. Почастішали навіть випадки «дачної смерті», коли жінки похилого віку гинуть під палючим сонцем просто на городі чи грядці.

Релігія? Але віра в Бога буває різною. У ній теж можна сховатися від усього навколишнього світу. Добре, якщо віра для людини не притулок, а шлях. Шлях до людей, а не від людей. Шлях самовдосконалення, мудрішання, прийняття світлої смиренності, котра стосується всього, – і наближення кінця свого земного шляху теж... Однак саме жінки схильні зациклюватися на ритуальному складникові віри, і в багатьох відвіданні церкви перетворюється на один з рутинних заходів у галопі по життю, а дотримання постів або випікання пасок чудово вписується в звичну метушню з приводу приготування їжі... Шкідливі звички як спосіб утекти від реальності

Життя наше настільки позбавлене стабільності, а багато в чому й безрадісне, що жінки, «не відстаючи» від чоловіків, ховаються від нього в шкідливих звичках. Найпоширеніші – це обжерливість, куріння та зловживання спиртним. Дуже символічно виглядають у місцях розпивання відомих напоїв опасисті дами з сигаретою і кухлем пива. Особливо насторожує зростання числа жінок-курців. Ще зовсім недавно такому явищу були притаманні певні крайнощі – з цигаркою можна було побачити або стильних старіючих дам з елітарних кіл, або геть пропавших алкоголічок. Зараз же просто на вулиці можна зустріти жінок-курців, які належать до різних соціальних прошарків. А що там ще чекає на нас уже в найближчому майбутньому? Медперсонал стаціонарних відділень неонатології та раннього дитинства в справжній

паніці – молоді мами, які годують груддю, більше часу віддають курінню, ніж догляду за своїми малюками.

Дуже поширеним є жіноче пияцтво разом із чоловіком під гаслом «краще вдома на очах, аніж невідомо де і з ким». Багато хто так потихеньку і спивається, складаючи компанію своєму чоловікові, а подеколи й женучи для домашнього споживання самогоночки. Як наслідок – жінки спиваються значно швидше за чоловіків. Буває, що чоловіки в паніці навіть кидають пити, але дружину врятувати їм уже не вдається.

До новомодних залежностей можна віднести телесеріали: втеча в чуже життя, чужі проблеми, якими можна витіснити у своїй свідомості власні і яких при цьому не треба вирішувати.

Однак давайте замислимося – а якби раптом жінка, вийшовши на пенсію, вирішила розумно структурувати свій вільний час? Які перед нею відкритяться в цьому плані можливості? Можна констатувати, що в нашому суспільстві слабо розвинена культура дозвілля. Хіба ж не засмучує до глибини душі надто убогий з погляду змістовності сервіс щодо заповнення вільного часу. Та й орієнтований він переважно на молодих людей зі статком. Може, досить нарікати, що Україна, мовляв, безнадійно відстала від цивілізованих країн? У нашої країни є унікальна можливість не робити помилок і не йти хибним шляхом – досить лише проаналізувати, у якій із розвинених країн краще вирішується та чи інша соціальна проблема. Може, культура дозвілля найкраще розвинена, приміром, у Японії? А нам тільки й залишається, що переймати «передовий досвід» з розвитку місць відпочинку, відкриття всіляких клубів, гуртків за інтересами, курсів тощо.

Громадська робота, жіночі клуби,
волонтерська діяльність...

Така діяльність передбачає, що жінка починає займатися справами, не пов'язаними безпосередньо з інтересами родини. Але далеко не всі чоловіки готові визнати право жінки на дозвілля поза домом. А деякі жінки вибираються «в люди» ледь

не потайки від своїх чоловіків-ревнивців. Але практика показує – якщо для неї це по-справжньому має значення, то нехай і не відразу, але все ж таки вдасться відвоювати право на особисте життя й саморозвиток.

На жаль, час, проведений жінкою поза домом (не для заробляння грошей!), розцінюється як украдений у родини не лише рідними та близькими, а часто й нею самою. Дами, які «вирвалися» на якийсь захід, напружені, сидять як на голках, увесь час позирають на годинник, заледве можуть сконцентруватися на темі розмови. І хоч як це парадоксально, але поводяться таким чином і ті з них, яким уже нема куди поспішати. Одна 60-річна пенсіонерка скаржилася, що, навіть коли вона вдома сама, все одно не може прилягти відпочити – їй увесь час здається, що от-от заїде свекруха, котрої вже років з двадцять як немає в живих...

У нас ще досить сильні стереотипи, що жінці взагалі «не годиться» мати дозвілля. Є час – зроби уроки з дитиною, сплети чоловікові светр, а потім – швиденько у крамницю, ще раз протри пилку, пробіжися вже прополотими грядками... Навіть горезвісні серіали не сприяють хоч якомусь перепочинку: телевізор – на кухню! І жінки вже планують, що вони робитимуть «під серіал», а що в перервах на рекламу. А вже бабусь, котрі живуть «для себе», засуджують не лише діти, невістки, зяті й свати, а й сусіди, колеги та подруги... Щоб ризикнути «зайнятися собою», жінці похилого віку потрібно мати мужність лева, товстошкірість бегемота й незворушність сфінкса – інакше заклують.

Не менш згубні й деякі інші стереотипи, якими «інфіковані» представниці старшого покоління. Ті, чия молодість припала на радянські часи, вирізняються дуже специфічним ставленням до тих, кого раніше називали «суспільницями». Це визначення стосувалося жінок, які пропадали на нескінченних зборах і засіданнях, приходили пізно додому, не піклувалися про родину, а згодом починали зраджувати чоловіка. Припускався і підваріант: жінка недостатньо приваблива, щоб улаштувати

особисте життя, і тому компенсує свою ваду удаваною значущістю. Так ставилися переважно до жінок, які були членами формальних радянських громадських організацій. А що ж до небагатьох справжніх організацій радянських часів, то вони найчастіше мали протестний характер, членство в них неминуче призводило до переслідування з боку КДБ, а то й до арешту. Таким чином, маємо досить складний психологічний коктейль: з одного боку, займатися суспільною роботою соромно, з іншого – небезпечно.

Згадані стереотипи дуже живучі, і значною мірою перешкоджають і розвиткові громадянського суспільства в Україні, і побудові інфраструктури цивілізованого змістовного дозвілля. Однак це не фатальна річ. Напевно, багато хто спостерігав, як з'являється новий номер маршрутного таксі: спочатку машини їздять напівпорожні... Минає якийсь час – жодного вільного місця. Не лише попит породжує пропозицію, а й навпаки: розрекламована пропозиція стимулює попит. А хто влаштовуватиме клуби для жінок похилого віку? Хто підтримає їхнє прагнення об'єднатися в громадську організацію?

Однак достеменно відомо: в тому самому віці, у тій самій країні, за однакових доходів і можливостей одна жінка впаде в депресію, а інша не втратить оптимізму і світлого погляду в майбутнє. Адже й у поважному віці можна віднайти свою принадність, пізнавши п'янке відчуття внутрішньої свободи, тобто не думати щомиті про те, як виглядаєш; вдягатися за погодою, а не за сезоном; віддавати перевагу зручному комфортному одягу; жити в гармонії з собою, своїми недоліками, нездужаннями; із щемкою радістю сприймати красу навколишнього світу; передчувати й смакувати новий виток самореалізації – в онуках, у новій справі, захопленні, колі спілкування.... І, нарешті, – навчитися любити людей і насолоджуватися тим, що вони раді зустрічі з вами... І не шкодувати за тим, чого немає, а радіти тому, що є. І згадувати не про погане, а про хороше, і нескінченно дякувати Богу – за те, що це було у вашому житті... Але шлях до такого стану душі зовсім непростий.

І поруч із нами живуть старіючі жінки-невидимки, котрі потребують нашої допомоги. Але для початку їх необхідно просто побачити – і кожному з нас, і суспільству в цілому, і державі...

Мобінг

Автор: Марія КИРИЛЕНКО

Про мобінг ми чуємо дедалі частіше. Таке враження, що йдеться про епідемію нової соціальної хвороби. Судячи з численних закордонних публікацій, саме це підступне явище провокує звільнення з роботи, судові процеси, неврози, суїциди і матеріальні втрати, обчислювані в мільярдах. На робочому місці від нього потерпають чоловіки і жінки, досвідчені професіонали і молоді працівники. Мобінг процвітає як у державних установах, так і в приватних фірмах. Цьому явищу присвячують статті, книги та сайти. Для більш успішної боротьби з ним засновують громадські організації, відкривають гарячі телефонні лінії і вносять зміни в законодавство. На ньому наживаються журналісти, психологи і юристи...

Однак це все там, у них, стало публічним, у нас же залишається на рівні особистих драм і не набуває широкого розголосу, хоча передумов для такого явища, особливо в державних установах, хоч греблю гати. Часта зміна політичних команд, звільнення чужих, працевлаштування своїх і, як результат, системне пристосовництво в колективах, нашіптування і підсиджування – все це стало невід'ємною і порочною рисою молодій українській демократії, до того ж ще не готової говорити про це явище вголос. У кожному разі, варто розібратися, що це: реальна серйозна небезпека для кожної працюючої людини чи чергова «розкручена» тема; нове модне слівце чи явище, яке існує давно?

Термін «мобінг» виник на початку 80-х із легкої руки психолога і вченого-медика, доктора Ханца Леймана, який провів дослідження цього явища на робочих місцях у Швеції. Мобінг – це колективний психологічний терор стосовно когось із працівників із боку його колег, підлеглих або начальства, що проводиться з метою примусити його/її піти з місця роботи. А простіше кажучи – це коли в колективі хтось когось намагається вижити. Таке явище існувало завжди. Палітра для опису всіх «принад», із якими можна зіштовхнутися за місцем роботи, яскрава й різноманітна: цькування, чвари, склоки, підсиджування, плітки, підкилимові ігри, дрібні пакості й великі підлості, стукацтво, інтриги, хамство, самодурство... А можна сказати ще й так: емоційне насильство, сексуальні домагання, психологічний садизм, інстинкт натовпу... Або й так: комплекс жертви, невміння вибудовувати міжособистісні стосунки, неефективне керування...

Мобінг, босинг, булінг...

Мобінг – загальний термін, який описує кілька варіантів психологічного цькування на робочому місці. Розрізняють вертикальний мобінг – коли колектив іде війною проти начальника або ж шеф виживає неугодного йому працівника (босинг – від англійського boss). Горизонтальний передбачає цькування колективом одного з працівників. Саме цей вид мобінгу найбільшою мірою відображає зміст самого терміна, що походить від англійського mob – натовп. А ще є булінг (термін, який трапляється переважно у Британії): найчастіше цим словом позначають цькування «сам на сам». Прибічники цього терміна вважають, що в будь-якому колективному цькуванні все одно є призвідця й натхненник процесу. Задля справедливості слід ще згадати сендвіч-мобінг – одночасне цькування і по вертикалі, і по горизонталі.

Для кращого розуміння природи цього явища слід також враховувати, що мобінг може бути свідомий (навмисний) і несвідомий (стихийний). Свідомий – це цілеспрямовані дії, котрі мають конкретну, чітко сформульовану мету: створити

людині такі умови, аби вона звільнилася із займаної посади. У такому випадку найчастіше йдеться про корисливі мотиви – обійняти чийсь посаду, провести на неї когось зі «своїх», вислужитися перед начальством. Несвідомий – це коли людина не усвідомлює, що займається цькуванням. Просто хтось із колег викликає у неї постійне роздратування, що накопичується і вже просто проривається назовні.

Мобінг може бути латентний і відкритий, індивідуальний і груповий. А ще хронічний, або самовідроджуваний – коли, виживши одного колегу і трохи понудьгувавши, «колективчик» береться за нову жертву. Так само може поводитися «серійний булер-кілер» (який найчастіше трапляється серед керівників відділів), який «мочить» жертву за жертвою. Нерідко трапляються булери-вампири. Їх цікавить переважно процес – попити кривці, а зовсім не результат у вигляді звільнення колеги чи підлеглого.

Основні прояви

Практиковані способи виживання людини з роботи дуже різні: відмова в допомозі та спілкуванні; ігнорування прохань; негласний бойкот; припинення ділових контактів; провокування стресових ситуацій; різного роду приниження. Ті, хто займається мобінгом, регулярно ставлять під сумнів професійну компетентність колеги; ігнорують його успіхи; за його досягнення хвалять інших; сприяють, аби працівник був навантажений особисто йому неприємними обов'язками тощо. Не менш дієвими є й усілякого роду дрібні капості: переплутати папери; видалити потрібні файли; зіпсувати техніку; «заморити» улюблені квіточки; розпустити плітки, що ганьблять людину; не покликати до телефону; не передати важливу інформацію; зробити об'єктом глузувань або двозначних жартів.

Можливі наслідки

У жодному разі не можна недооцінювати можливого негативного впливу мобінгу на здоров'я, психіку і навіть долю людини,

котра йому піддається. Цькування на роботі може призвести до виникнення відчуття соціальної неповноцінності; захворювань на нервовому ґрунті; проблем зі сном; нервових зривів; депресивних станів; інфарктів і навіть самогубства. Жахливе відчуття «всі проти мене» руйнує психіку людини, фатально впливає на її самооцінку. Працівник починає сумніватися в собі, своїй компетентності і здатності ладити з іншими людьми. Найпарадоксальніше, що людина, котру піддають систематичному цькуванню, інколи затято не хоче йти з роботи. Боротьба заради боротьби призводить до зсувів у психіці: прагнення «перемогти» глобалізується і перетворюється на супермету. Місце роботи бачиться як особливо цінне і ледь не єдино можливе. В людини виникає ілюзія, що вона більше ніколи не зможе знайти собі «місце під сонцем».

У жертви мобінгу може розвинути підозріливість на межі параної, коли рядові і навіть рутинні негаразди та збої в робочому процесі починають здаватися підступами ворогів, а в невинному зауваженні вчуваються іронія, сарказм і прихована критика. Засмиканість, напруженість, завищена готовність захищатися, яка переходить іноді в агресію, – й ось від людини реально відвертаються навіть ті, хто й не думав брати участі в цькуванні. Виснаження нервової системи неминуче позначається на якості роботи. Таким чином, на момент звільнення ні в кого не виникає сумніву в правомірності такого фіналу. Тривалий час по тому людина все ще може перебувати у стані посттравматичного стресу. А набута невпевненість у собі згодом може серйозно нашкодити на новому робочому місці і вплинути на подальшу долю.

У цій тривалій психологічній війні не буває переможців: жертва знесилена й нерідко хвора; страждають її рідні та близькі... Тих, хто «виграв», можна тільки пожаліти, як кожного, хто став на шлях морального розкладу... А організація, в якій таке сталося, зазнає значних матеріальних і моральних втрат: збитки через зниження продуктивності праці; підірвана репутація; звільнення (іноді трохи відстрочене) добрих професіоналів, які

не хочуть, з одного боку, брати участі в таких іграх, з іншого – ставати наступною жертвою.

До речі, привертання загальної уваги до тих негативних процесів, із якими можна зіштовхнутися на роботі, – це великий крок уперед на шляху гуманізації суспільства, захисту прав людини і загального поліпшення якості життя. Адже коли про якесь негативне явище багато говорять, його легше виявляти, вивчати й виробляти методи боротьби з ним. Водночас широкомасштабне обговорення будь-якої проблеми супроводжується дуже небезпечним «побічним ефектом»: галас сприяє своєрідній популяризації соціального зла під рубрикою «А тепер, дітки, повторимо ще раз слова, яких ніколи не можна вимовляти». Та все ж сподіватимемося, що плюсів у тому, що явище отримало назву і привертає загальну увагу, більше, ніж мінусів.

Поради тим, хто не хоче стати жертвою мобінгу

Загальновідомо, що профілактика захворювання – це значно краще, ніж тривале й далеко не завжди успішне лікування. Однаковою мірою це стосується і соціальних «хвороб», однією з яких є мобінг. Значно простіше постаратися не потрапляти в таке становище, ніж потім шукати з нього вихід.

Практика свідчить, що дуже часто все починається з моменту приходу людини на роботу. Дуже наївно було б сподіватися, що вас неодмінно приймуть із розпростертими обіймами і поспішать попередити, об які підводні рифи ви можете спіткнутися. Навпаки, новачка може очікувати щось на кшталт дідівщини. У кращому разі, старожили не без задоволення спостерігатимуть за вашими першими незграбними кроками. Тому з перших днів слід якомога більше дізнатися про робочий розпорядок, корпоративні традиції, неписані правила й закони. Багато їх неминуче здаватимуться зайвими, безглуздими й дуже обтяжливими. Приймайте їх як даність, не кваптеся виступати з критикою, відмовлятися дотримуватися якихось із них чи взагалі зопалу пропонувати купу нововведень. Почекайте, поки станете «своїм» (чекати можна досить довго); вивчіть стиль керівництва і

навіть особистісні риси шефа; заручіться підтримкою однодумців; із головою зануртеся у професійну специфіку; постарайтеся зрозуміти логіку організації праці та відпочинку, – а тільки потім спливайте з «революційними» пропозиціями. Понад 90 відсотків того, проти чого хотілося протестувати спочатку, згодом видається єдино можливим і найбільш доцільним. Ще з дечим боротися буде безглуздо, а з чимось – можна буде змиритися. Таким чином, ви проявите ініціативу не під гаслом «усе не так», а конкретну й відразу ж пропонуючи раціональніше вирішення проблеми.

Водночас необхідно уважно придивитися до своїх нових колег. Може з'ясуватися, що далеко не всі вони бездоганні з погляду ділових рис, моралі і приємності в спілкуванні. Проте до вашого приходу колектив уже склався й усі якось притерлися і притерпілися одне до одного. Тому якщо ви потрапите в атмосферу навіть відносної терпимості, то вважайте, що вам добряче пощастило, – адже й ви не бездоганні. У жодному разі не ставте зайвих запитань, ухиляйтеся від критики товаришів по службі та обговорення їхніх якостей з іншими колегами, адже нова людина мимоволі може стати каталізатором конфліктів та взаємного незадоволення. І тоді ваші колеги, трохи поконфліктувавши між собою, згадають, що чвари почалися з вашою появою, й дружно об'єднаються проти вас у єдиному мобінговому пориві.

А ось якщо вам не пощастить і в новому колективі ви відразу потрапите на «поле бойових дій», не кваптеся долучатися до якогось із протиборчих угруповань. Залишаючись «позафракційним», можна знайти друзів і союзників серед нейтрально налаштованих колег і не нажити при цьому ворогів.

Зрозуміло, що мобінгу піддають не лише новачків. Вважається, що об'єктом нападок може стати будь-яка людина, котра хоч якимось чином відрізняється від більшості: розумніша/дурніша; багатша/бідніша; вродливіша/потворніша; провінційна/міська; іншої національності; «не тієї» статі; приїжджа; недбайливий працівник/високий професіонал; підвищений/знижений по службі,

та й узагалі волею випадку кожна працююча людина. І щоб знати, де соломки підстелити, розглянемо, з яких причин можна піддатися психологічній атаці.

Вас не люблять «за діло»

Замисліться, чим саме ви можете дратувати своїх колег. Згадайте, чим бували незадоволені ваші рідні, однокурсники, друзі, колишні колеги... Практика свідчить, що люди значно нетерпиміше ставляться до дрібних поганих звичок, ніж до значних вад. Паління, надмірна пристрасть до кави, схильність постійно щось жувати, неакуратність, неввічливість, необов'язковість, балакучість, критиканство, постійне скиглення, підлецування перед начальством – це те, що найчастіше дратує оточення. Усе, звісно, може бути значно серйозніше, коли йдеться не так про погані манери, як про негідну поведінку, негарні вчинки й негативні душевні риси. Але якщо ви готові задуматися над тим, за що вас не люблять і не поважають оточуючі, все ще можна виправити.

У кожному разі, не перевантажуйте собою оточення. Вмійте слухати, не поспішайте відразу висловлювати свою думку.

Вижити з корисливою метою

Було б занадто просто, якби мобінгу піддавалися лише недбайливі працівники і нехлюї, обтяжені поганими звичками. Добрий професіонал – перший у черзі не тільки на підвищення, а й на підсиджування.

Якщо ви припускаєте таємну інтригу з метою посісти ваше місце чи не допустити просування кар'єрною драбиною, зважте свої сили. Якщо маєте вдосталь «куражу» на непросту боротьбу, ризикніть. Якщо ж знаєте за собою набір таких рис, як тривожність, помисливість, схильність не довіряти власним силам і невміння гідно програвати, – терміново «втікайте», перш ніж складне психологічне протистояння підірве вашу психіку і здоров'я. Наявність нездорової конкуренції в колективі цілком і повністю лежить у сфері відповідальності

керівництва.

За те, чого не можна змінити, або «просто так»

Тобто коли оточення реагує на такі ваші особливості, над якими ви не владні, – ви чоловік або жінка, людина «не тієї» раси, національності чи орієнтації; приїжджий тощо. Однак практика свідчить, що люди з такими характеристиками в аналогічних обставинах цілком по-різному адаптуються в соціумі: одні стають предметом глузувань і переслідувань, а інші не відчують особливих складнощів. Усе залежить від того, чи вважає індивідуум свою особливість фатальною і ключовою в житті або долі.

Більшість проблем криються в нашій свідомості. Закомплексована людина – легка здобич у соціальних джунглях, поранена трепетна лань, яка приваблює хижаків запахом крові. Саме такі особи ризикують стати жертвою мобера-«вампіра». Щоб вистояти, слід спробувати позбутися своїх комплексів. Якщо вам вдасться навчитися ігнорувати причіпки, глузування та дрібні капості, від вас неминуче відчепляться, аби зайнятися пошуком нової жертви. Не виключено, що причини вашого цькування дурні, безглузді й несправедливі. Зануртеся з головою в роботу, станьте патріотом фірми, професіоналом високого класу і цінною кадровою одиницею – у вас з'явиться шанс, що вас цінуватимуть «попри все».

Якщо ситуація зайшла занадто далеко

Якщо ви відчули, що можете стати не просто об'єктом, а саме жертвою мобінгу, терміново готуйтеся до відступу. Шукайте запасний аеродром – іншу роботу, тимчасові підробітки, що завгодно. Внутрішньо прощайтеся зі своєю роботою, плануйте життя без неї. Неодноразово (!) доводилося спостерігати: щойно людина заспокоювалася і переставала боятися звільнення, все саме собою налагоджувалося.

Інколи буває корисно знайти ініціатора вашого цькування і спробувати перевести робочий конфлікт у площину людських

стосунків, відверто поговоривши з ним (нею) або навіть попросивши допомоги. Незле б з'ясувати – хтось один каламутить проти вас воду, чи діє ціла «група товаришів». Натомість спробуйте заручитися підтримкою тих, хто вам симпатизує. Проте це слід робити лише в тому разі, якщо ви твердо впевнені, що вам не доведеться «виправдовуватися».

Багато що, як завжди, залежить від загального настрою. Якщо людина, відчувши психологічний дискомфорт, просто звільнилася, – можна вважати інцидент вичерпаним: неприємно, але можна пережити. Складніше, коли звільнення сприймається як життєва катастрофа. Справжньою жертвою мобінгу ризикує стати той, хто вирішив «перемогти», «довести», за будь-яку ціну втриматися на роботі. У процесі такої боротьби робота перетворюється для людини на надцінність, втративши яку, вона ніби втрачає сенс життя.

Людина може відчувати хворобливу залежність від конкретного місця роботи з різних причин: низька самооцінка і страх залишитися безробітною; котяча схильність звикати до місця і страх змін; страх фінансових утрат; убогий духовний світ і світогляд; причини інтимного характеру (приміром, закоханість в одного з колег) і багато іншого. У нормі людина має бути завжди готова залишити конкретне місце роботи, коли йдеться про уражену гідність, не кажучи вже про примітивне виживання.

Багато що залежить від уміння раціонально планувати своє життя. Небезпечно, скажімо, «класти всі яйця в один кошик» і будувати своє майбутнє з розрахунку, що конкретна робота буде вічною. Інакше втрата її може обернутися особистим фіаско і крахом для всієї сім'ї.

Мобінг – ганьба для фірми

Коллективний психологічний терор – не рядова подія, а огидне явище, наявність якого свідчить про те, що керівництво не впорюється зі своїми обов'язками.

Хто сказав, що ми повинні однаково добре ставитися до всіх без

винятку товаришів по службі і моментально починати любити кожного новачка, який з'явився в колективі? Хто може примусити нас симпатизувати колезі, котрий регулярно зриває графік здачі робіт, підводить весь колектив, неохайний, безвідповідальний, скиглій, прилипла і дрібний інтриган? Цілком нормально, якщо прихід нової людини супроводжується періодом притирання, під час якого до неї придивляються і випробовують у різних ситуаціях. У нормальному здоровому колективі і притирання, і навіть можливе відторгнення відбуваються самі собою, у процесі, як низка дрібних робочих конфліктів. Зовсім інакше це проходить у колективі, де спостерігаються не зовсім здорові процеси. У такому випадку мобінг є основним способом кар'єрного росту, можливістю вислужитися перед начальством; єдиною умовою утриматися на робочому місці чи навіть колективною «розвагою». І тоді всі запитання – до керівництва.

Шефа – у відставку

Здавалося б, керівник, який себе шанує, повинен щосили протистояти мобінгу. На жаль, нерідко саме шеф і Ко стають винуватцями різного роду негативних процесів у колективі. Проблема може полягати в особистісних рисах і сумнівних моральних підвалинах управлінців.

Доводиться спостерігати, як на догоду своїм амбіціям іноді жертвують не лише цінними робітниками, а й інтересами фірми. Гра з підлеглими, як із пішаками, – одна із найдавніших, найбільш аморальних і, на жаль, найбільш захопливих. Панувати, вносити розбрат, наближати до себе то одних, то інших, зіштовхувати інтереси, провокувати нездорову конкуренцію – цим можуть грішити і керівні працівники середньої ланки: заступники, менеджери з персоналу, керівники відділів. Але основна відповідальність все одно лежить на главі фірми, який не має морального права не помічати того, що коїться в його господарстві. Причина може бути в хибному розумінні конкуренції як боротьби без правил і основного стимулу до роботи. Керівництво при цьому гласно або негласно заохочує суперництво, заплющуючи очі або навіть провокуючи

співробітників на нечесні форми боротьби за виживання чи вищу посаду. Інколи тривале цькування жертви оформлюється як «показове побиття» – щоб інші боялися. Такий стиль керівництва найзгубнішим чином позначається на робочій атмосфері.

Втім, зовсім не обов'язково бути лиходієм із мильної опери, щоб отруїти життя своїм підлеглим. Шеф може бути просто закомплексованою, невпевненою в собі людиною, котра звикла самостверджуватися за рахунок інших.

Абсолютно фатальне процвітання у фірмі родинних або інтимних зв'язків. «Зайвим» при цьому ризикує стати навіть професіонал високого класу, на якому тримається вся робота.

Проте дурнів і невміїв значно більше, ніж відвертих негідників. Тому нерідко причиною мобінгу буває примітивна некомпетентність керівництва, власне, в управлінській сфері, зокрема не налагоджений механізм комунікації «вище керівництво « рядовий співробітник»; відсутність відпрацьованого механізму вирішення конфліктів; невміння підібрати достойних керівників середньої ланки. На деяких моментах зупинимось докладніше.

Організація праці

Конфлікти неминучі, коли немає чітких посадових інструкцій, не визначено зон відповідальності; обов'язки спеціалістів в одних випадках дублюються, а в інших – узагалі ні на кого формально не покладені (виконує їх або найбільш свідомий, або найбільш безвідмовний). У такому разі у співробітників дедалі частіше виникає найдеструктивніше запитання: «Чому я?» (більше працюю; менше одержую; виконую найпротивнішу роботу; частіше/рідше їжджу у відрядження...) Одні перевантажені й вічно незадоволені, а іншим вистачає часу на плітки й інтриги. «Недозавантажені» працівники одночасно є і каталізаторами мобінгу, і його потенційними жертвами, бо «громадська думка» розцінює їх як ледарів та нахлібників.

Стратегічне планування

Багатьох проблем пощастило б уникнути, стратегічно грамотно плануючи діяльність організації. Вкрай важливо відпрацювати механізми донесення цілей і завдань фірми до кожного з працівників, а також передбачити можливість співробітників безпосередньо вносити у верхи свої міркування й пропозиції щодо вдосконалення роботи підприємства (незалежно від його масштабів) і підвищення доходів. Майбутнє фірми абсолютно безперспективне, якщо співробітники працюють не на її процвітання і «світле майбутнє», а тільки для заробітку й виживання на своїй посаді. Розвиток неможливий, якщо ініціатива припиняється або гаситься «дорогою» до вищого керівництва. Перспектива особистісного зростання має сприйматися кожним працівником як нерозривна складова загального розвитку. Слід більше уваги приділяти розвиткові персоналу всередині компанії, щоб не доводилося замінювати його на спеціалістів зі сторони. Тому не слід скупитися на навчання, переучування і підвищення кваліфікації персоналу.

Нудно, сумно...

Однак ніщо не допоможе, коли в установі поселився безрадісний рутинний стиль роботи. Відсутність корпоративних традицій, свят, хвилин гумору і розрядки, а також днів загального відпочинку на природі може призвести до того, що персонал почне шукати розвагу у чварах одне проти одного. Хочеться підкреслити, що йдеться не про формальні вечірки, які часто бувають ще однією зобов'язалівкою, а про справжні свята, в яких є місце неформальному спілкуванню в невимушеній обстановці. Такі форми відпочинку слугують корисним струсом, дають заряд позитивної енергії, сприяють поліпшенню мікроклімату в колективі і підвищенню продуктивності праці.

Ми згадали лише найпоширеніші управлінські помилки, які сприяють процвітанню мобінгу та інших деструктивних процесів. Якщо колектив «хворий», завжди йдеться про комплекс причин, і для початку потрібен системний аналіз сформованої ситуації, можливо із залученням незалежних експертів.

Інколи навіть невеличка кадрова перестановка, незначне коригування обов'язків, розведення конфліктуючих сторін по різних кімнатах або напрямках роботи стимулює колектив до нових трудових звершень. Так чи інакше, підвищити загальний імунітет цілком можливо, якщо основним принципом керівництва стане турбота про співробітників, їхній комфорт (у тому числі психологічний) і добробут.

Час нових тенденцій на ринку праці

Автори: Ганна ЯЦЕНКО, Марія КИРИЛЕНКО

Наше суспільство неухильно старіє. У зв'язку з цим соціологи прогнозують у недалекому майбутньому неминучий кадровий дефіцит. І у виграші опиняться ті з роботодавців, хто вчасно встигне перелаштувати свою кадрову політику з урахуванням плінних реалій. Горезвісна вилка «від 20 до 35» уже нині нерідко здається необґрунтованою. Настав час уважніше придивитися до претендентів у віці – наскільки обґрунтовано їх дискриміновано на ринку праці?

Ейджизм на марші

Не можна сказати, що в цьому плані Україна винайшла щось нове. Для цього соціального явища є навіть спеціальний термін – ейджизм (ageism, від англ. age – вік), що означає будь-яке упередження проти або на користь певної вікової групи. Найчастіше такої дискримінації зазнають люди у віці. Ніхто не сперечається, що є галузі, в яких затребуваність виключно молодих працівників цілком можна пояснити і обґрунтувати, але дуже часто таке обмеження свідчить лише про недбалість та некомпетентність рекрутерів або менеджерів із персоналу.

Обмежуючи потік претендентів, «кадровики» полегшують собі роботу, не намагаючись виробити системний підхід до набору персоналу, провести ретельний аналіз вимог до претендента на кожну конкретну посаду. Не виключено, що керівництво малих фірм у такий спосіб просто бездумно копіює великі компанії.

І все-таки спробуймо зрозуміти логіку тих, хто наймає на роботу виключно молодь. Перелічимо аргументи, які наводяться найчастіше. Отже, претендент у віці від 20 до 35 років легко навчається, не обтяжений сім'єю, здоровий, з азартом включається в конкурентну гонку, енергійний, спроможний генерувати нові ідеї і має високу працездатність. Має сили й можливість затримуватися на роботі, їздити у тривалі відрядження, здатний зростати разом із фірмою і з честю представляти її «обличчя». Такий співробітник гранично ефективний і водночас згоден працювати за скромнішу зарплатню, ніж досвідчений професіонал.

І навпаки, ті, кому перевалило за магічну межу тридцять п'ять, конче відчують енергетичний спад, обтяжені шкідливими звичками, сімейними негараздами, а також мають проблеми зі здоров'ям. Вони не ініціативні, не вирішують проблем, не зростають разом із фірмою, погано адаптовані до бізнес-середовища через «совкове» мислення. До того ж наявність сім'ї формує більш високий запит щодо оплати праці.

Стереотипам – бій!

Абстрагуючись від питань професіоналізму, специфічних можливостей, а також спеціальних навичок і умінь, розберімося, наскільки справедливі стереотипи, що існують на ринку праці.

Енергійність. Не факт, що молода людина неодмінно буде енергійніша. Адже не можна ігнорувати класичного розподілу людей на психологічні типажі: 40-річний сангвінік завжди дасть фору 20-річному меланхоліку.

Працездатність. Категорія, пов'язана не так зі здоров'ям та молодістю, як з витривалістю та вмінням ефективно організувати

робочий процес. У людей старших і перше, і друге на висоті: вони краще вивчили себе та свій організм, тому вміють розраховувати власні сили, чергувати навантаження й відпочинок або ж різні види роботи. Понад те, вони вміють терпіти, переборювати себе, робити «через не можу». Якщо хтось сумнівається, пропонуємо звернути увагу на картинки у громадському транспорті. Сидять більше молоді? Не поспішайте засуджувати їх – вони просто менш витривалі і ще не вміють примусити себе боротися з власною втомою.

Здоров'я. Часто повторюють, що в кожного наступного покоління здоров'я гірше, ніж у попереднього. У цьому є частка здорового глузду. Попередні покоління ганяли в дитинстві м'яч, грали у квача, хованки та інші рухливі ігри, а сучасне покоління сидить перед екранами й моніторами, тусується на задушливих прокурених дискотеках. Додайте до цього погіршення екології, наслідки чорнобильської катастрофи, нераціональне харчування, низький рівень фізичної культури, невміння вести здоровий спосіб життя. Не заперечуватимемо, що люди середнього віку найчастіше обтяжені хронічними захворюваннями. Та вони вже звиклися з ними, мають досвід самостійного виходу з періодів загострення, не драматизують свій стан. Молода ж людина ще не навчилася мирно співіснувати зі своїми недугами і в результаті потрапляє на лікарняний не рідше, ніж її немолоді колеги. Спостереження також свідчать, що в молодих вищі показники непрацездатності через нещасні випадки: людина у віці обережніша, обачніша і меншою мірою схильна до невиправданого ризику, безрозсудних вчинків та екстриму.

Погані звички. У людей старших набір простий: спиртне і куріння. Ці вади (якщо вони є) найчастіше мають застарілий характер і легко вгадуються за зовнішнім виглядом. У нашої ж молоді набір шкідливих залежностей набагато різноманітніший та екзотичніший, причому їх набагато складніше визначити на око. Крім згаданих, можна назвати наркоманію, ігроманію, звичку до постійного шумового фону (музика тощо), пристрасть до нескінченних телефонних розмов. Про більшість цих залежностей

можна довідатися лише після прийому на роботу.

«Обличчя фірми». Довгоногими красунями і спритними хлопчиками вже нікого не здивуєш. А ось наявність у штаті працівників віком за 35 викликає відчуття ґрунтовності й міцності. Доглянута дама під 50, імпозантні солідні чоловіки створюють враження стабільності, надійності та довговічності фірми.

Навченість. На перший погляд, першість має залишатися за молоддю. На жаль, через високу корумпованість системи освіти склалася така ситуація, що можна «купити» заліки, іспити і навіть сам диплом. Крім того, нинішня молодь не завжди вміє вчитися, не має звички системно саморозвиватися й самонавчатися, не вміє працювати зі спеціальною літературою. Шукаючи інформацію в Інтернеті, молоді люди «ковзають по поверхні», не заглиблюючись у тему.

Невміння опановувати сучасні технології. Цей параметр найчастіше пов'язаний з умінням працювати з конкретними комп'ютерними програмами, що дуже легко перевіряється на практиці й не може слугувати визначенням усієї вікової категорії. Спостереження свідчать, що в рамках своєї фахової діяльності з ПК дуже успішно працюють люди не тільки 40, а й 60–70 років. Зрозуміло, що людині після 40 нерідко доводиться докладати більше зусиль, щоб опанувати нові навички та вміння, зате в результаті її знання бувають обґрунтованішими й системнішими.

Важка «совкова» спадщина. Дуже спірна теза, оскільки, попри всю очевидну неспроможність радянського режиму, багато що в ті часи було кращим, ніж тепер. Освіта була добротнішою, молодь у масі своїй – грамотнішою. Багато працівників були дисципліновані, терплячі, відповідальні, не надто амбіційні; не ставили в залежність рівень сумлінності від величини заробітку. Зрозуміло, що всі ці риси абсолютно не зайві й сучасному працівникові.

Обтяженість сім'єю. Вікова вилка від 20 до 35 – це примітивна

калька із запитів закордонних кадрових агенцій. Вік, коли люди одружуються і заводять дітей, у розвинених країнах давно вже перевалив за 35-річну межу, тобто припадає на той час, коли вже закладено базу кар'єри. У нас же сильні традиції раннього шлюбу. Таким чином, виходить, що рекрутери працюють в основному з претендентами, які перебувають у найбільш конфліктогенному й складному періоді, що загрожує найбільшою емоційною нестабільністю: активний пошук партнера; одруження/заміжжя; формування сімейних стосунків; народження первістка (дітей), дитячі хвороби, паралельне вирішення проблем із житлом тощо.

Можна було б продовжити, але й так зрозуміло, що йдеться саме про стереотипи, а не про системний аналіз рис претендентів різних вікових груп.

Сфера обслуговування

Старіння суспільства неминуче викликає зрушення у сфері обслуговування. У виграші, зокрема, будуть ті, хто вчасно зрозуміє, що час формувати ринок спеціалізованих товарів для людей похилого віку. Але чи кожній літній людині захочеться, щоб її обслуговували молоді? Адже може йтися про неміч і специфічні особливості постави (деформовані стопи, прогресуюча сутулість, хвороблива огрядність тощо). Вже тепер варто було б мати різновікових менеджерів з продажів, аби у клієнта завжди був вибір, до кого звернутися.

Відмітною рисою людей похилого віку є бажання не просто купити річ, а й порадитися, поспілкуватися, встигнути перемовитися кількома фразами «за життя». Марнування часу? Та при такому бурхливому розвитку ринку не за горами битва за кожного клієнта. А вимуштрувані дівчатка й хлопчики надто квапливі, підкреслено діловиті, не завжди вміють підтримати розмову з літнім клієнтом. Вони начебто і бездоганні, формально чемні, та їм бракує душевності і щирої симпатії до літніх людей. А ось людина «під» і «за» сорок ставиться до людей похилого віку зовсім інакше – адже вона бачить у них своє найближче

майбутнє. Та й вони з більшою довірою ставляться до тих, хто ненабагато молодший від них. Але найцікавіше, що й багато молодих людей також хочуть, аби їх обслуговував хтось старший. Якщо не полінуватися і бодай трохи поспостерігати за покупцями в магазині, то лік тих, хто прийшовши по покупку, так і не зважиться поговорити, розпитати, а зрештою – й купити, піде на десятки. Фахівці підраховали, що сорок відсотків (майже половина!) людей відчують труднощі у спілкуванні через свою сором'язливість. Щоб не «злякати клієнта», важливо мати психологічну культуру, вміти прогнозувати реакцію кожного окремого покупця. При нинішньому патологічному розриві між поколіннями молодим це далеко не завжди під силу.

Що кажуть із цього приводу фахівці?

Існує так звана велика п'ятірка людських властивостей, яка найбільшою мірою характеризує особистість. Це – сумлінність, контактність, відкритість до всього нового, готовність до компромісів і невротичність. Відповідно до результатів дослідження професора Стенфордського університету Санжая Срівастави, у середньому люди стають із віком відповідальнішими, організованішими і більш здатними до концентрації уваги. Починаються ці позитивні зрушення приблизно з тридцятирічного віку. Переступивши цей поріг, люди стають відкритішими, м'якшими, турботливішими і більш згідливими. Це однаковою мірою стосується представників обох статей. А жінки до того ж ще й набувають вищої емоційної стабільності.

Зрозуміло, що таке поняття, як зріла особистість, далеко не завжди механістично пов'язане з віковими параметрами. І все-таки найчастіше зрілість, зокрема психологічна, приходить із роками. Люди «після 40», на відміну від молодих, набагато краще розуміють, чого хочуть від цього життя, здатні накреслити шляхи реалізації своїх планів і домогтися поставленої мети. Вони менш схильні до метань у пошуках особливо грошовитої або ж суперцікавої посади. Майже виключено, що вони залишать роботу «просто так», прагнучи

нових вражень, або підуть «у нікуди», бо «все дістало». Вони міцно тримаються за роботу, розуміючи, наскільки складно буде знайти нову, у них серйозніша мотивація до сумлінної праці та професійного зростання. Їм більшою мірою властиві почуття відповідальності, обов'язковість, дисциплінованість.

Люди старшої вікової групи тверезіші, простіші, приземленіші й реалістичніші у своїх планах. Їм уже не здається, що життя нескінченне і можна встигнути зробити все що побажаєш. Зріла людина вміє багато в чому собі відмовляти, спокійно відкладати «на потім» придбання якихось благ. Адже з віком дуже часто відбувається переоцінка цінностей на користь духовних і душевних радощів та досягнень. У зрілому віці люди адекватніше реагують на нестандартні життєві ситуації, філософськи ставляться до невдач. Мають інтуїцію, що, як відомо, розвивається завдяки знанню життя та наявності досвіду.

Такі працівники, не включаючись у конкурентну гонку, можуть залишатися стабільними виконавцями і при цьому бути основою колективу, носіями корпоративних традицій і відігравати важливу роль у навчанні молодих працівників. Не рвучись до позахмарних кар'єрних успіхів, здатні щедро ділитися своїм досвідом, ідеями й напрацюваннями з молоддю, у якій більше сил та куражу для їх реалізації.

Зрозуміло, що це певною мірою ідеалізований образ людини після 35. Та хіба не на підставі такої самої ідеалізації молоді старшим людям відмовляють у праві претендувати на ту або іншу посаду? Більш ніж смішно було б стверджувати, що всі люди після 35 мають повний набір вище перелічених рис. Проте їхня незаперечна перевага в тому, що їхні вади й недоліки відбиті або в зовнішньому вигляді, або в трудовій книжці. Вже зрозуміло, що до сорока років люди пройшли багато випробувань, вистояли у боротьбі з різними спокусами, не втратили голову від наявності чи відсутності матеріальних благ. Молода ж людина – це найчастіше «темна конячка», інколи навіть для самої себе.

Підсумовуючи сказане, хочеться підкреслити, що ця стаття жодним чином не закликає віддавати перевагу людям у віці, обмежуючи тим самим право молодих шукати і знаходити свій шлях у житті. Просто хотілися б, аби роботодавці замислилися над тим, чи завжди виправданий віковий ценз, що часто не більше ніж данина моді.

Достаток у сім'ї – мета чи засіб

Автори: Марія КИРИЛЕНКО, Ганна ЯЦЕНКО

Мрія про загальне благоденство міцно заволоділа масами. Безумовно, хочеться жити краще, багатше й цивілізованіше, ситно їсти, добротю вдягатися і красиво відпочивати. Натомість переважна більшість простих громадян перебувають за межею бідності і на межі виживання. Чи доречно в цих умовах вимовляти крамольні фрази на кшталт «не в грошах щастя»? Та все ж ми закликаємо задуматися: чи не прагнемо ми фактично, мріючи про процвітання України, стати суспільством споживання. І що це принесе в наші душі і сім'ї? Для початку поговоримо про те, що навіть незначне підвищення доходів родини може стати для сім'ї випробуванням.

Практика індивідуальних психологічних консультацій свідчить: нерідко каталізатором сімейних конфліктів і навіть розлучень стають матеріальні проблеми; вони можуть спровокувати соматичні захворювання і нервові розлади у дітей, депресивні стани в їхніх батьків. Хтось, напевно, думає, що причиною всіх цих сімейних драм неодмінно є худий гаманець або порожній холодильник. Але все не так просто.

Сім'я може жити, ледь дотягуючи до зарплати, роками

відкладаючи ремонт і подорож до моря, – і при цьому не мати серйозних психологічних проблем. Звісно, фінансові негаразди цілком можуть бути причиною сварок, непорозумінь і дрібних перепалок, але хіба це страшно, якщо всі люблять одне одного і вміють радіти життю? Ну, покрапав дощик, навіть гроза вибухнула – нічого страшного, тим радісніше ми привітаємо сонечко. Небезпечнішими є серйозні катаклізми, глобальне похолодання стосунків і взагалі зміна сімейного клімату.

У моменти фінансових потрясінь родина нерідко консолидується і зрештою після всіх неприємностей стає міцнішою й дружнішою. Набагато складніші процеси відбуваються, коли матеріальне становище сім'ї... поліпшується. Але це тільки так говориться – «поліпшилося матеріальне становище сім'ї». Більше заробляти найчастіше починає хтось один. І ось тут на сім'ю очікує випробування на міцність. Найбільша відповідальність лежить саме на тому, хто став приносити додому більше грошей. Добробут родини тепер багато в чому залежить від того, чи зуміє він не загордитися, не почати підкреслювати свою роль трудівника і страждальця, якому всі щось винні. Чомусь так уже виходить, що той, хто мало заробляє, ніби й на втому після роботи претендувати особливо не вправі. Інша річ – справжній сімейний годувальник або годувальниця: приходячи додому картинно зітхає, закочує очі, тож потрібно навколо пострибати й поохати, і поспівчувати, і не можна засмучувати поганими новинами, щоб не нарватися на чергову фразу: «Я гарую з ранку до вечора, а ви тут...»

Однак потрібно бути реалістами – хто ж устоїть, щоб не походити з задертою кирпою, бо став більш значимим для сім'ї? Якщо є навичка відстежувати в собі дріб'язкові почуття, то це не так уже страшно. Адже здорова самоіронія допоможе заглушити хвастощі та фанфаронство, віддаючи перевагу звичайному почуттю власної гідності. Іншим членам сім'ї не зайве підтримати того, хто став заробляти більше, підбадьорити, показати, як усі цінують його внесок в загальносімейну справу. Але водночас слід дати зрозуміти «герою ударної праці»: можливість більше

заробляти у нього є тільки тому, що сім'я забезпечує тили. Власне кажучи, тут дуже важлива «сімейна ідеологія»: за будь-яких умов відчувати себе не більш ніж скромним мурахою, що працює на спільний мурашник. І ніколи за жодних умов не можна грати в небезпечну гру: «Якщо ти годуєш, я – твій раб».

Особливе випробування для родини – це коли дружина починає заробляти більше від чоловіка, а то й узагалі стає єдиною годувальницею. Тенденції нашого часу зумовлюють частіше таких ситуацій. Від жінки залежить, чи зуміє вона настільки контролювати себе, щоб мимохіть не скривдити, не зачепити, не образити свого чоловіка. А от чоловік мусить показати «вищий пілотаж» самовладання й зуміти підтримати дружину; підстрахувати в домашніх турботах; узяти на себе частину, можливо, незвичних функцій; не почуватися приниженим самою ситуацією і зберігати значиму роль у сім'ї.

Навіть найдружнішому сімейству може принести випробування на міцність збільшення рівня доходів. Адже можливості тепер розширилися, і захотілося відразу всього. Причому дорослі мало чим різняться від дітей, коли мова заходить про покупки, – аргумент «захотілося» і в дорослому світі вважається досить вагомим для придбання навіть непотрібної і безглуздої речі. І дорослі так само бувають нещасливі, коли не можуть дозволити собі щось дуже бажане і при цьому не надто потрібне. І зовсім не виключено, що ці проблеми вони винесли зі свого дитинства.

Батьки часто ремствують на те, що їхні діти ледь не з дитинства перейняті духом споживання. І мало хто усвідомлює те, що ми самі на підсвідомому рівні формуємо у своєї дитини цю рису. Типова картина: мама або тато гуляють із малюком. Біля вітрини іграшкового магазину крихітка, яка ще не вміє розмовляти, починає видавати захоплені звуки, показуючи на симпатичного зубатого крокодила. Реакція батька: «Ні, не проси, це дуже дорога іграшка, ми тобі потім купимо маленького». А хто сказав, що дитина просила купити? Скоріш за все, вона просто виражала своє захоплення від побаченого. І нормально було б зупинитися, роздивитися, разом

позахоплюватися і спокійно піти далі. Малюк, пізнаючи світ, не відразу усвідомить: те, що сподобалося, можна купити, зробити своїм. І тільки від батьків залежить, як скоро він зробить таке «дивовижне відкриття» і як скоро він перейде від чистого замилювання світом Божим до прагнення споживання.

Дитина здатна радіти навколишньому світу, відчувати, що все належить їй. Світ дитячих радостей – це зелена травичка, піщана стежина, мамина усмішка, промінець сонця, каляжа після грози, перший сніг, камінці, квіти, тріски. Батьки самі уводять своїх дітей у світ споживання і заміняють дитяче «ой, подивися» на «ой, купи». Саме батьки звужують для своїх дітей навколишню дійсність до розмірів магазину і формують у них шкалу цінностей, у якій дитина більше мріє про те, що їй хочеться мати, ніж про те, що б їй хотілося побачити чи зробити.

Звісно, можна скільки завгодно захищати дитину від споживчої гонитви, але рано чи пізно вона стане частиною дитячого колективу, де, як правило, панує дух суперництва, у тому числі й у матеріальній сфері. Перед батьками стоїть складне завдання: з одного боку, враховувати потреби дитини, а з другого – не потурати її прагненню самоутверджуватися на споживчій ниві.*

Однак найчастіше дитина просто сприймає батьківську модель ставлення до життєвих благ. Причому це геть не залежить від рівня добробуту сім'ї. Споживання може бути справжньою манією в родині з дуже скромним рівнем доходів. А в забезпеченій сім'ї може панувати спокійне прагматичне ставлення до речей, які символізують достаток.

Небезпечно робити метою життєві блага, комфорт і гарне життя. Адже кинути всі сили на досягнення добробуту сім'ї – те ж саме, що бігти до обрію. Що далі біжиш (що багатшим стаєш) – то неозоріші далі й розкішніші перспективи відкриваються, то більша кількість благ стає привабливою й жаданою.

Це дуже важко – тримати себе в рамках, не перетворювати життя сім'ї на гонитву за достатком, контролювати свої споживчі емоції, вміти розмежовувати потребу і примху. А либонь доведеться цього всього вчитися, щоб не передати своїм дітям хворобливе ставлення до життєвих благ. І для початку доведеться запитати себе: «А чи не розучився я радіти найпростішим і вічним речам – сонцю, зіркам, теплому вітерцю, квітам, краплям дощу на обличчі, запаху новорічної ялинки? Чи не став я занадто серйозним і нудним? Чи не перестав радіти друзям просто так, а не тоді, коли є чим перед ними похвалитися?»

Та хай би як там було, кожен із нас залишається споживчою одиницею. І тут рецепт один: «Живіть так, аби те, чого ви не можете собі дозволити, не робило вас нещасливими, а те, що вам доступно, робило вас щасливими». Потрібно більше думати про те, що у вас є, ніж про те, чого немає. Можна й купівлю нового чайника сприймати як радісну подію для всієї сім'ї.

Найпоширеніша помилка – не давати собі часу порадіти придбанню або побутовому вдосконаленню, що й провокує споживчу гонитву. Так, на радісні вигуки подруг: «Ой, яка шикарна пральна машина», – дружина капризно піджимає губи, косячи оком на сконфуженого чоловіка: «Ну, куди її заносити в таку обдерту ванну!» Зупиніться, не спокушайте долю! Радійте зараз, цієї хвилини, тому, що є, і частіше згадуйте про стару бабу біля розбитих ночов!

Дуже важливо звикнути піклуватися не стільки про матеріальне, скільки про душевне благополуччя родини. Прагнучи достатку, завжди потрібно зважувати, чи не занадто дорогу ціну сім'я заплатить за поліпшення матеріального становища. Адже це можуть бути діти, які недоотримали уваги й турботи; порушені взаємини; змінений спосіб життя, поступове віддалення і відчуження від родини; фізичне й нервово виснаження, яке загрожує спалахами неконтрольованого роздратування, необхідністю глушити перенапруження якимись «допінгами» (тютюн, алкоголь, кава, нейролептики й ін.). Гасло «все для

сім'ї» зовсім не означає, що заради неї потрібно себе занепастити або ж так заповзятливо працювати на її благо, що зрештою зруйнувати.

Ми часто плутаємо мету і засіб. Наша мета – сімейне благополуччя, а достаток – це всього лише засіб, одна з умов його досягнення. Але буває так, що поступово, непомітно для нас метою стає достаток сам по собі, і ми вже не помічаємо, що в жертву йому принесене душевне благополуччя як окремих членів, так і сім'ї в цілому.