

# Інноваційний коучинг дианаліз: Жизнь как открытие себя, работа как вдохновение

С термином «дианализ» наши читатели уже знакомы. Наша газета посвятила серию статей этой особой системе психологического консультирования, психотерапії та коучинга, автором якої є В.Ю. Зав'ялов. Дианаліз — спосіб виявити і зрозуміти («вычлени») протиріччя, подолати розповсюджені заблудження, головним з яких є пошук абсолютної істини і чітких відповідей на всі свої запитання. Научившись оперувати основними інструментами розуміння себе і оточуючого світу, людина може самостійно, активно вирішувати найрізноманітніші проблеми — від психологічних ускладнень (стрес, дезорганізація, втрата управління справами, міжособистісні проблеми) до медичних порушень (неврози, психосоматичні розлади, залежності від шкідливих звичок), а також покращувати якість своєї життя за допомогою роботи з коучем. Дианаліз — складна і глибока система, одне з описань ключових принципів якої може зайняти не один десяток сторінок, але це і не є нашою задачею. Хотілось би звернути увагу на принцип активного участя особистості в розпізнаванні, структуруванні і вирішенні своїх проблем — це в багатьох визначає зв'язок дианалізу з коучингом і актуальність їх спільного застосування для вирішення важливих питань особистості і її місця в світі.

Що ж таке коучинг? В широкому сенсі коучинг (від англ. «coach» — «наставляти, тренувати, воодушевляти») — це співпраця, яка допомагає клієнтам досягати реальних результатів у своїй особистій і професійній житті. Коучі — це не експерти в тій чи іншій спеціальності або в певній діяльності, але експерти в плані підтримки процесу навчання і досягнення поставлених цілей. Тому коучі не надають готових рішень, а допомагають клієнтам самостійно знаходити рішення, використовуючи загальнозаконні закони мислення, опираючись на індивідуальні потреби. Особливо важливо відзначити, що коучинг спрямований не на розбір проблем і труднощів, а на пошук рішень і покращення ви-

повнення діяльності. Коучинг — це допомога в оптимізації діяльності самодостаточних і активних людей, а не психотерапія «проблемних» клієнтів, втрачених і заплутаних в складній мережі сучасного суспільства з властивими йому високою динамікою і жорсткістю взаємовідносин. В останні роки цей термін частіше згадується в контексті бізнес-діяльності. Люди з діловою хваткою давно зрозуміли, який це ефективний спосіб покращення ефективності своєї діяльності і досягнення успіху.

Таким чином, дианаліз і коучинг одночасно мають щось загальне (наприклад, активність клієнта в визначенні власних завдань і пошуку рішень, тому що тільки сам людина може визначити для себе найкращий шлях досягнення своїх цілей), і взаємно доповнюють один одного. Це не могло не звернути увагу на замітальних людей — В.Ю. Зав'ялова, засновника дианалізу і С.А. Хамаганову авторки нових підходів до інноваційного коучингу, створила Академію life-коучинга, а також представників нещодавно створеного в Києві Науково-практичного центру «Дианаліз», які об'єдналися в минулому році в єдиний проєкт. Названий «інноваційним коучингом», цей проєкт допомагає усувати стереотипи і заблудження, які перешкоджають здоров'ю в усіх сферах життя, в тому числі, успішній кар'єрі — з любов'ю до своєї справи, з розумним ставленням до виникаючих перешкоджань і труднощів.

Чому ми говоримо про це в спеціалізованому медичному виданні? Коучинг не орієнтований на якусь певну професію або соціальну категорію. Лікар, фармацевт, управлінець охорони здоров'я повинні не «плити по течії», як це звичайно прийнято в медицині, а активно розширювати свою кар'єру, як будь-який менеджер, економіст або політик. Саме тому 19-21 квітня в Києві найбільша фармацевтична компанія «Пфайзер» за участю Науково-практичного центру «Дианаліз», організувала семінар-тренінг по інноваційному life-коучингу для своїх співробітників

медичного відділу. Семінар включав три дні інтенсивної і захоплюючої роботи, бурних дискусій, цікавих ігор, в час яких учасники відкривали для себе щось нове і корисне. Наш кореспондент намагався вкратці представити ключові аспекти, підняті в час семінару, в цьому огляді.

**Владимир Завьялов: дианализ как система управления знанием**

*Раскрывая перед собеседником душу, мы вдруг обнаруживаем, что ровным счетом ничего о себе не знаем. И вот приходится возводить здание этаж за этажом, по мере того как мы ведем по ним посетителя.*

Андре Моруа «Искусство беседы»

Головний психотерапевт Новосибірської області, завідувач кафедри психотерапії і психологічного консультування ФПК ППВ Новосибірського медичного університету, доктор медичних наук, професор Владимир Юрьевич Зав'ялов, психотерапевт єдиної Європейської реєстрації в часі семінару нагадав слухачам основні ідеї дианалізу. Ведучою з них є ідея діалектичності самої життя, двоїстості природи людини, наявності неминувих протиріччя в будь-якій ситуації і проблемі. Ці протилежності, протиріччя невіддільні одне від одного, але не зливаються в єдине ціле. Їх спільне осмислення, аналіз, а потім синтез через розуміння, дає можливість людині свідомо приймати рішення, бути не «споживачем ідей», а їх активним творцем. Це в якійсь ступені об'єднує дианаліз з коучингом, в якому активність людини є необхідною умовою досягнення цілей.

Інноваційний коучинг, підкреслює В.Ю. Зав'ялов, спрямований не стільки на управління людьми, скільки на співпрацю з ними, роботу в стилі наставництва і партнерства. Він створює новий тип управління, який не командує, а навчає і орієнтує персонал своєї компанії, організації. Людина, який розуміє сенс праці,

понимает цели и задачи своей деятельности, работает намного эффективнее, поэтому личная заинтересованность сотрудников должна быть поставлена в центр внимания управленца. Выдающийся психотерапевт Зигмунд Фрейд говорил: «Здоровый человек умеет любить и работать», и с этим сложно не согласиться.

Останавливаясь подробнее на наиболее важных противоречиях, с которым сталкивается человек на работе, ведущий семинара особое внимание обратил на проблему «смысл труда – оплата труда». Обычно принято считать, что мотивированность человека в труде напрямую зависит от оплаты, и под словами «хорошая мотивация» обычно подразумевается «высокая оплата». Однако на самом деле, чем выше оплата труда, тем более свойственно человеку относиться к работе небрежно, иногда даже с презрением (особенно если оплата неадекватно высока), а чем она ниже, тем больше человек в качестве «моральной компенсации» наполняет свою деятельность негативизмом, а подчас и агрессивным отношением к самому процессу труда. Эта закономерность отражает неразрешимые противоречия между смыслом труда и его оплатой и должна быть объектом особого внимания.

В качестве другого известного примера можно привести проблему истины и заблуждения. Нет абсолютных истин, и никакая ложь не бывает абсолютной ложью; всегда можно найти такой контекст, в котором «истина» окажется заблуждением, а «ложь» – справедливым утверждением. Мы не только сталкиваемся ежедневно с такими противоположностями, но и живем в них. Разрешить их в принципе невозможно, а когда человек активно пытается это сделать, то срабатывают разнообразные системы психологической защиты (так, считается, что неврозы, психозы – это очевидное отражение неспособности человека разрешить все противоречия разом, объединяя их в неудачном, уродливом синтезе, в виде симптомов). Поэтому очень важно распознавать (вычленять) и понимать такие противоречия. Дианализ помогает в выявлении главных противоположностей (антиномий) и конфликтующих мотивов, а также в поиске и нахождении путей примирения между ними, в нахождении некоего компромисса, который является для человека целительным и полезным.

Далее ведущий обратился к практическим аспектам применения дианализа: вычленению проблемы, рассмотрению и анализу ее сквозь призму трех измерений: личности, реальности и сим-

вола. В контексте решения проблемы необходимо помнить о том, что помимо основной проблемы всегда существуют ассоциированные с ней и так называемые псевдопроблемы. Так, для проблемы «оплата труда – смысл труда» одной из ассоциированных проблем является вопрос траты заработанных денег: в зависимости от потребностей разных людей в деньгах ими по-разному будет восприниматься размер оплаты, соответственно, по-разному обозначаться смысл деятельности. Псевдопроблемами могут выступать любые существующие сложности, не имеющие прямого отношения ни к смыслу труда, ни к оплате, но воспринимающиеся человеком в связи с ними как проблемы (например, конфликты с сотрудниками). Таким образом, для успешного решения беспокоящих человека вопросов необходимо, прежде всего, вычленить основную, ассоциированные и псевдопроблемы, четко осознать их суть, а также их возможную связь.

На семинаре рассматривалось также множество других вопросов: мультиролевое поведение современного человека, дианализ мотивов поведения личности и основные принципы мотивирования людей, взаимоотношения личности и коллектива, анализ моделей управления. Особо интересной была тема «Человек и организация», где организация рассматривалась, как «Гиперличность», которая может и «поглотить» человека, навязав ему свою систему ценностей, поработить или же стать выгодным партнером. Большой интерес и оживление вызвала у слушателей семинара тема «Диалектика принуждения и свободного выбора» – проблема, которая является одной из наиболее конфликтных во взаимоотношениях личности и общества, личности и коллектива, организации и личности.

**В. Ю. Завьялов дал нашему корреспонденту небольшой комментарий, суммирующий его задачи на этом семинаре.**

– В основе дианализа – пентадная диалектика, которая представлена благодаря трудам А.Ф. Лосева, который выявил и описал скрытую, неявную структуру ума, пентаду, а также философии Григория Сковороды, позднее переосмысленная и дополненная мною. Сейчас активно развивается моими учениками в Украине, России и Казахстане. Это учение позволяет гармонично объединить разные системы мышления в едином процессе познания, что делает дианализ универсальной методологией познания сущности понятий и явлений окружающего мира, а также методологией оказа-

ния практической помощи. Система подготовки сознания консультанта по методу дианализа позволяет одинаково успешно консультировать как людей с психологическими и медицинскими проблемами, так и здоровых людей как активных и самодостаточных личностей, а также и самые разнообразные организации, помогая им успешно решать вопросы управления.

Дианализ применительно к трудовой деятельности человека помогает осознать смысл труда, обозначить ключевые приоритеты и мотивы. Понимание этих понятий приходит не сразу, постепенно, поскольку смысловое поле человеческой деятельности неимоверно широко, о чем сам человек зачастую не догадывается. О многих вещах неудобно говорить, обсуждать, поэтому суть проблем, основные ее противоречия скрыты от личности. Отправной точкой в дианалитическом консультировании является как раз понимание этих противоречий, их осознание и осмысление совместно с клиентом.

Практические эффекты дианализа связаны с тонкой настройкой на человека-клиента. Знания, необходимые для решения проблем, затруднений, а также для улучшения жизни, не привносятся извне, а извлекаются из опыта и знаний самого клиента во время консультирования. Консультант-дианалитик, лишь помогает клиенту по-новому воспользоваться своим ресурсом, по-новому реорганизовать существующие взгляды на саму ситуацию и свою роль в ней, а также расширить смысл своей жизнедеятельности, усилить саму личность клиента. Благодаря этому дианализ универсальным образом помогает человеку в самые быстрые сроки осознать свои потребности, ресурсы, составить практическую схему реорганизации своего поведения в сложной ситуации и осуществить выход из проблемы.

**Мы не решаем проблемы клиентов, мы приводим человека к наилучшему их пониманию. Мало того, мы акцентируем внимание на принципиальной нерешаемости многих проблем, исходя из их двойственной, противоречивой природы самого носителя проблем – Человека.** Наверное, одна из наиболее важных наших целей – снять «успокоенность» человека, устранить его настроенность на какое-то жесткое, однобокое восприятие ситуации и себя самого. Наша задача – это обозначить структуру проблемы («разрыхлить» ее), благодаря чему человек сам придет к конкретным задачам, подлежащим решению, и путям достижения компромисса между противоречиями. Проще говоря, наша миссия –

обучать здравомыслию размышлениям, которые включают полноценное, многогранное восприятие своей личности и окружающего мира. Думаю, что на этом семинаре мы эту миссию выполнили, поскольку его участники живо откликнулись на представленную информацию и значительная часть тренинга прошла в виде непринужденного диалога между участниками семинара, в котором ведущий лишь выполнял роль направляющего и организующего звена.

**Светлана Хамаганова:  
life-long learning  
и инновационное  
мышление**

*Сюда пришли люди, которым было приятнее быть друг с другом, чем позорь, которые терпеть не могли всякого рода воскресений, потому что в воскресенье им было скучно. Маги, Люди с большой буквы, и девизом их было – «Понедельник начинается в субботу». Да, они знали кое-какие заклинания, умели превращать воду в вино, и каждый из них не затруднился бы накормить пятью хлебами тысячу человек. Но магами они были не поэтому. Это была шелуха, внешнее. Они были магами потому, что очень много знали, так много, что количество перешло у них наконец в качество, и они стали с миром в другие отношения, нежели обычные люди.*

Аркадий и Борис Стругацкие  
«Понедельник начинается в субботу»

Светлана Анатольевна Хамаганова, создавшая и возглавляющая Академию life-коучинга, рассказала об основных задачах этого проекта и представила некоторые из его ключевых идей. Понятие «академия» означает «высшее ученое, учебное братство, подготовленных образованием людей». Академия life-коучинга объединяет людей, для которых идея непрерывного образования (life-long learning) – не абстракция, а насущная необходимость и условие высокого качества жизни. Это касается не только карьеры и управления людьми, но и любых практических жизненных целей – работы, обучения, налаживания связей с людьми, увлечений, хобби, общения с друзьями и родственниками и т. д. Принципы работы Академии основываются на мощной методологии дианализа, инструментах инновационного коучинга и HR-технологиях (от англ. «human resources» – «человеческие ресурсы»; технологии для повышения эффективности работы компании, ее управляемости).

Как Украина, так и Россия в настоящее время переходят от авторитарной, монополярной модели управления трудо-

выми коллективами к конкурентной, где на первое место выходит мотивация персонала. Появляется связь между достижениями и карьерой, уровнем профессионализма и оплатой труда. Следовательно, человек получает возможность влиять на систему – через свои профессиональные навыки, успешное взаимодействие с коллективом, быстрое и эффективное решение задач, в определенной степени и благодаря своему интеллектуальному капиталу. Это и определяет актуальность коучинга – идеи непрерывного образования в современном обществе.

Понимание того, в какой системе мы находимся, существенно важно для оптимального взаимодействия с ней. Мы сейчас находимся в переходном периоде, где человек может влиять на систему пока достаточно избирательно и непредсказуемо. То, что компания «Пфайзер» уделяет большое внимание обучению своих сотрудников life-коучингу, весьма символично, и этот факт красноречиво говорит о том, какая система управления принята в этой компании. И хотя для многих медицинских и фармацевтических организаций, особенно государственных, такая конкурентная, открытая модель управления пока чужда, нет сомнений, что «эпоха перемен», служившая у древних китайцев одним из проклятий, когда-нибудь все же придет к своему логическому завершению. Сегодня наша задача – преодолеть так называемый «синдром выученной беспомощности», то есть феномен отсутствия какой-либо позитивной мотивации и активности, связанный с длительным угнетением этой активности внешними факторами (закостеневшее убеждение «что бы я ни делал – ничего не меняется»).

Останавливаясь подробнее на ключевых инструментах коучинга, С. А. Хамаганова особое внимание обратила на правильную постановку проблемы. Правильная постановка проблемы – это сам по себе переход на качественно иной уровень отношения к ней, в отличие от попыток борьбы с хаотическим нагромождением симптомов и жалоб.

Важная часть инновационного мышления, залог правильной постановки проблемы – умение использовать так называемый язык-прим. Язык-прим – язык, в котором нет идентификации, нет жестких утверждений и заявок на абсолютизацию, но объективное отражение действительности. Язык-прим необходим для того, чтобы обозначить свою субъективную позицию, описать ситуацию в конкретном контексте. Это подчеркивает готовность человека учитывать са-

мые разнообразные мнения, уделять внимание чужим точкам зрения и принимать их как равноправные своей. Так, противоречие между стандартными утверждениями «Фотон является волной» и «Фотон является частицей» можно снять, используя язык-прим, где они будут сформулированы так: «Фотон ведет себя как волна, если сдерживать его при помощи определенных инструментов» и «Фотон ведет себя как частица, если сдерживать его при помощи других инструментов». В области межличностных отношений можно привести такой пример: утверждение «Джон – вечно недовольный брюзга» на языке-прим может звучать так: «Джон выглядит недовольным и брюзгливым, когда я вижу его в офисе», а утверждение «Джон – яркий, веселый человек» – так: «Джон выглядит ярким, веселым человеком, когда я встречаю его по выходным на пляже». Экстраполируя представленный принцип на любые рабочие ситуации и конфликты, можно добиться значительного снижения напряженности, открывания путей разрешения проблемы.

Несмотря на кажущуюся простоту, языку-прим научиться сложно, а еще сложнее – применять его на практике, поскольку использование таких «диалектических» конструкций, как правило, воспринимается как признак слабости и неуверенности. Однако стоит научиться отстаивать свою позицию, чтобы доказать действительность использования языка-прим в разрешении сложных, патовых ситуаций. Очень важно, чтобы человек в коллективе осознал, что каждое его слово несет конкретный смысл, а не является абстрактными разглагольствованиями; любое жесткое утверждение не является абсолютной истиной, а лишь отражает какую-то одну сторону медали, согласно уникальному отражению действительности каждым из нас. В столкновении интересов критически необходимо структурировать проблему, выделив в ней субъективные позиции и мнения, а не сталкивать лбами противоречащие друг другу «абсолютные истины».

**С. А. Хамаганова в коротком интервью нашей газете подчеркнула:**

- Коучинг профессионализма и карьеры нацелены на подготовку инновационных кадров, то есть людей с инновационным мышлением (творчески и нацеленным на практическую реализацию), способных разрабатывать абсолютно новые продукты, технологии, услуги, генерировать новые идеи.

Коучинг, с одной стороны, является прагматической методологией, направ-

ленной прежде всего на воспитание кадров, способных управлять персоналом и определять прогресс для той или иной компании; с другой стороны, это вообще улучшение работы высших психических функций, способ оптимизировать память, мышление, речь, понимание, восприятие и т.д., повышать результативность любой деятельности человека, будь-то карьера или личная жизнь. Коучинг, если он опирается на дианализ, обуславливает высокую степень смысловой наполненности мышления человека, выведения любых задач прежде всего на уровень структурирования и осмысления. Очень важной частью коучинга является введение плана индивидуального развития, который позволяет четко отслеживать динамику развития человека.

Человек с инновационным мышлением должен уметь разговаривать на разных «языках», понимать разные мотивации

и управлять ими. Это принципиально важно для успешной работы в современном обществе, с его высокой конкурентностью и динамикой. Инновационный коучинг — гармоничный синтез основ психологии, социологии, экономики, менеджмента и даже нейрофизиологии. Академия life-коучинга — не психотерапевтическая клиника, а проект, прежде всего ориентированный на высокую экономическую отдачу, продуктивность деятельности, личную заинтересованность людей в высоком качестве работы и профессионализме.

Следует отметить, что такие семинары дают определенный заряд сотрудниками, у многих появляется новое видение содержания своего места в организации, смысла своего труда, улучшается отношение к своей работе.

Хочется поблагодарить компанию Файзер за прекрасную организацию та-

кого семинара, а также НПЦ «Дианализ». Безусловно, участие в таких семинарах будет очень интересно и полезно представителям других фармацевтических компаний, а также управленцам и менеджерам в сфере здравоохранения, а также других организаций и фирм. На Украине подобные семинары уже проводились. В них принимали участие представители компании «Пфайзер». Об этом наша газета писала в 2006 г. в № 17 — материал «Побеждает тот, кто лучше организован». Обученные по методу дианализа, специалисты-тренеры в доступной и интересной форме дают возможность овладеть прикладными аспектами дианализа, которые имеют важное значение для практики управления и собственного профессионального и личностного роста.

Подготовила **Ирина Старенькая**

# Программа семинаров-тренингов НПЦ «Дианализ»

НПЦ «Дианализ» проводит семинары и тренинги, в которых в качестве основной методологии используется дианализ. Тренинги проводят президент НПЦ «Дианализ» Придатко Оксана Ростиславовна и Щербина Людмила Францевна – инструкторы дианализа, психотерапевты единого реестра психотерапевтов Европы по следующим программам:

1. «Помогает тот, кто лучше организован» – аналитический семинар-тренинг направленный на осознание собственного стиля управления и более полного представления ситуации в руководимой фирме (отделе, подразделении). Основывается на оригинальном методе дианализа (В.Ю. Завьялов), а также на идеях Дэйвинга и Глассера («boss-менеджмент» и «lead-менеджмент») и общей теории организации (Тектология) А. Богданова.

2. «Инновационный коучинг и дианализ в практике управления и организационного коучинга» – направлен на освоение базовых навыков консультирования и коучинга для менеджеров среднего и высшего звена, а также, профессионалов, сфера деятельности которых связана с обучением и развитием персонала. Основывается на оригинальном методе дианализа с использованием инновационных подходов, а также на принципах ролевого тренинга, моделирования реальных жизненных ситуаций.

Направлен на постановку и развитие дианалитического, скоростного и объемного мышления.

3. «Человек в организации. Проблемы карьерного роста и мотивации персонала» – позволяет рассмотреть роль и место человека в структуре его организации, рассмотреть диалектику проблемы «Хозяин-Слуга» и понятие служения в современной оргструктуре, практически проработать основные проблемы и пути их разрешения, связанные с профессиональным ростом и карьерой.

**Основной метод данных семинаров-тренингов:** групповая и индивидуальная аналитика (осознание собственных убеждений, системы верований, представлений и заблуждений), дискуссия, групповое разыгрывание заявленных проблем, организационно-деловые игры с использованием моделирующих упражнений, аудиоматериалов и текстов.

## Предполагаемые результаты:

- овладение методологическим и мировоззренческим видением основ управленческой деятельности;
- расширение арсенала методов анализа и максимально полного представления реальной ситуации в организации;
- понимание сущности управленческой деятельности, решение конкретных жизненных и психологических проблем на работе;
- интеллектуальное раскрепощение, активация творчества, более эффективное поведение в трудных ситуациях.

Участники тренинга могут, проводить деконструкцию смысла организационных и персональных трудностей, конструировать альтернативы и новые проекты.

Также планируется осенью 2007 года организация семинаров и тренингов с участием Светланы Хамагановой – президента Академии лайф-коучинга, а также Владимира Завьялов, автора методологии дианализа.

Владимир Завьялов  
zav-vlad@online.nsk.su  
www.dianaliz.ru

Координаты НПЦ «Дианализ»:  
www.dianaliz.org.ua  
80503577476 Людмила Щербина  
80509104231, 4979467 Оксана Придатко