

Глава 1

Личное поведение и стратегии в условиях социально-экономических изменений

Пьер Тап и Мария де Лурдес Васконселос

Глава 1 книги Пьера Тапа и Марии де Лурдес Васконселос (ред.) "*Précarité et vulnérabilité psychologique*". Франко-португальские сравнения. Тулуза, Франция. Эрес 247 стр.

В современном обществе, которое постоянно сталкивается с неопределенностью и нестабильностью, экономическими и социальными изменениями и дерегулированием, как люди адаптируются? Как они реагируют на события, которые дестабилизируют их повседневную жизнь? Конечно, отдельные люди не живут в изоляции. Его поведение более или менее сильно определяется его социальной ситуацией, в частности, его профессиональным положением, экономическими ресурсами, убеждениями, культурными привязанностями и ориентациями. Однако не следует преуменьшать субъективные аспекты поведения, важность представлений и чувств, на основе которых человек реагирует (нападает и защищается), оценивает себя (самооценка, одобрение или обесценивание), ориентируется, общается и т.д.

Цели и структура книги

Понятия *прекарности* и *уязвимости*, которые нам предстоит определить и уточнить, предлагают пример взаимодействия между внешними факторами (прекарность: предполагаемые негативные внешние воздействия) и внутренними факторами (внутренняя уязвимость как психологическое следствие внешнего давления). Но такая концепция субъекта как жертвы дестабилизирующих событий и, по меньшей мере, пассивного, кажется нам сомнительной.

Мы исходим из предположения, что многие люди, включая исследователей, имеют *предубеждение нежелательности*. Этот предрассудок заключается в почти автоматическом предположении, что человек с физическими, экономическими, социальными или культурными трудностями обязательно будет иметь психологические трудности.

Поэтому мы предлагаем поставить под сомнение эту гипотезу на основе теоретической модели функционирования личности в ситуациях. Эти ситуации обязательно являются социальными, но они не переживаются одинаково вовлеченными в них людьми, даже если они воспринимают события как тревожные или экстремальные, они вырабатывают реакции, защитные или наступательные, индивидуальные или коллективные стратегии, позволяющие им адаптироваться, решать проблемы, утверждать свою идентичность или свои желания, снимать стресс.

В этой книге предпринята попытка проверить психологические эффекты, как негативные, так и позитивные, прекарности, как на основе предыдущих исследований и публикаций, так и с помощью эмпирического исследования. Таким образом, он состоит из двух основных частей:

В *первой, теоретической части* будут последовательно представлены следующие вопросы

- Понятия *прекарности* и *уязвимости*;
- История *прекаризации* в *Португалии* или *Франции*;
- Динамика *интеграции* и важность *социальной поддержки*;
- Центральная роль *самооценки*;
- Разнообразие стратегий *преодоления*;
- Влияние *убеждений, ценностей* и *проектов* на ориентацию поведения.

Во *второй*, эмпирической, *части* мы проанализируем результаты опроса, проведенного среди 450 человек в регионе Тулузы (Франция) и Коимбры (Португалия), находящихся или не находящихся в опасной ситуации. Мы исходим из гипотезы о том, что *образ жизни прекариуса зависит от культурного контекста*. Но он также зависит от множества социальных позиций: например, связанных с полом, супружеством (женат или нет), родительством (с детьми или без), верованиями и убеждениями, референтными ценностями и т.д.

В частности, мы проанализируем влияние прекаризации в отношении различных упомянутых переменных на субъективные представления о социальной интеграции, на уровень самооценки и субъективную оценку здоровья, на интенсивность стресса, на стратегии, принятые для преодоления стресса (копинг), и на оценку ценностей.

Следует отметить, что данное исследование фактически является лишь предварительным исследованием более глубокого исследования, проводимого в настоящее время в рамках международной деятельности *Европейского центра по изучению (исследованию) поведения и институтов (Ceici)*.

Комментарии о человеке в сложных ситуациях

Прошлая и новейшая история человечества полна экстремальных ситуаций (войн, стихийных бедствий и т.д.), в которых страдают или гибнут люди, разрушаются города, опустошаются регионы, страны скорбят. Но та же история показывает нам, как группы и отдельные люди способны благодаря солидарности, контролю и *творчеству* "*Сделай сам*" не только выживать, но и справляться с самыми драматическими и стрессовыми событиями, находить в себе силы встать на ноги и уметь распоряжаться возможностями, которые все еще открываются в самых разрушительных ситуациях.

Эти похвальные модели поведения, конечно же, можно противопоставить предосудительным установкам, основанным на ненависти и презрении к другим, моральной бесчувственности и отрицании социальных или гражданских ценностей, без которых жизнь в обществе становится невыносимой.

Так идут люди, наделенные лучшими и худшими качествами или руководствующие ими; так идут и созданные ими институты, благодаря которым социальная жизнь приобретает форму и цвет, но которые также могут, если мы не будем осторожны, низвести граждан до ранга механиков или социальных марионеток в интересах немногих.

Столкнувшись с этими душераздирающими парадоксами человеческого поведения, философия, религия и политика на протяжении всей истории человечества пытались найти на них ответы. Но сегодня культурные ссылки сами погрязли в ловушке сектантства в верованиях и практиках, в спирали мести, основанной на идентичности, которая, в свою очередь, проистекает из чувства унижения и бессилия и из отрицания индивидуального или коллективного достоинства.

Данная книга не ставит своей целью рассмотреть эти проблемы во всей их глобальной сложности. Но говорить о социально-экономической неустойчивости и ее последствиях для представлений и индивидуального поведения, особенно если эти последствия негативны для развития людей на протяжении всей их жизни (хрупкость и уязвимость), не обязательно анализировать само происхождение этой неустойчивости в связи с неопределенностью рынка труда, стратегии работодателей на всех уровнях (международном, национальном, местном) в отношении финансового давления и организационных и технических потребностей, которые сами воспринимаются по-разному в зависимости от положения наблюдателя в схеме промышленной и коммерческой организации или в социальной и культурной иерархии?

Верно и то, что отдельные люди и группы, переживающие одни и те же события, могут придавать им разное значение и, соответственно, по-разному реагировать на них. Этот смысл может быть прямым результатом истории индивида, сознательным продуктом ценностей, которые он смог присвоить или реконструировать. Она также может исходить из того, как субъект справлялся с трудностями повседневной жизни, поскольку действительно, трудности, накапливаясь изо дня в день, могут иметь такие же негативные последствия, а иногда и более негативные, чем драмы, обычно воспринимаемые как крупные (потеря любимого человека, потеря свободы, потеря работы, развод и т.д.).

Но *осмысление жизненных событий* также означает осознание себя, своего *потенциала* (того, что мы способны сделать, сказать, преодолеть, выдержать, бросить вызов и т.д.), но также и своих *границ* (что зависит от нас, а что больше не зависит от нас, что зависит от других или контекста). Поэтому необходимо также принимать во внимание помощь, которую мы можем ожидать и получать от других людей, от групп, к которым мы принадлежим, и от общественных организаций.

Этот поиск смысла связан с несколькими другими поисками, которые имеют особое значение для развития человека на протяжении всей его жизни:

- поиск *личной идентичности*, основанной на автономии и ответственности, предполагающей потребность в *непрерывности*, минимальной *внутренней согласованности* и *позитивности* (самооценка, чувство собственной значимости);
- стремление к *социальному признанию*, основанному на неотъемлемых правах каждого человека *считаться* личностью: достоинство, уважение частной жизни, право на труд, признание оказанных услуг, оказанного доверия и т.д. Таким образом, вводятся нормативные ссылки, связанные с этикой и правом. Значение этих ссылок варьируется в зависимости от культуры, социально-экономической среды и конкретного человека. Но последние также подвергаются давлению, которое, как правило, ограничивает их права:

давление с целью *конформности*, участия через *вставку и интеграцию*, *идентификации принадлежности* (семейная, национальная, религиозная, профессиональная гордость), выражения позитивных чувств по отношению к другим (привязанность, дружба, любовь, признание в ответ и т.д.).

Но эти процессы, происходящие с детства, имеют тенденцию усложняться во взрослом возрасте. "Если идентичность и желания ребенка тесно связаны с историей последовательных идентификаций, то идентичность взрослого, несомненно, гораздо больше зависит от имеющихся в его распоряжении социальных средств для поддержания его различий в конфликтах и, что то же самое, для выхода из идентификаций. Автор этой гипотезы в своей работе *"Идентичность на работе"* (Sainsaulieu, 1977, 332) ¹ говорит о важности рабочей ситуации в конструировании, но также и в подвергании опасности сконструированной идентичности. В то время, когда прекаризация еще не была в порядке вещей, он уже отмечал важность социального контекста в возникновении кризиса идентичности: "Отметим лишь, как много клиницистов заставляют задуматься об уязвимости индивидуальной идентичности перед манипуляциями, которые осуществляются над социальным окружением субъекта. Потеря идентичности ... была бы своего рода логической реакцией субъекта на ситуацию социального бессилия. Не имея возможности защитить себя от слишком сильного давления, субъект предпочтет убежать от себя, оставить свою идентичность, чтобы спастись от несостоятельной ситуации" (*op.cit*, 314).

Следует отметить, что в 1970-х и 1980-х годах речь шла в основном о том, чтобы показать, что личная идентичность должна поддерживаться профессиональной идентичностью, но что последняя может развиваться только при условии, что она положительно связана с

¹ Рено Сайнсолье, социолог, который недавно ушел из жизни, внес большой вклад в понимание процессов взаимодействия между личностью и рабочим поведением в компаниях. Здесь мы хотели бы отдать ему дань уважения, в частности, упомянуть его диссертационную работу: *"Идентичность на работе"* (*L'identité au travail*), опубликованную в 1977 году, но с тех пор неоднократно переиздававшуюся, которая стала "эталонном" в области психологии труда и организационной психологии.

отношениями власти (например, в компании). Доступ к идентичности потребует разрешения конфликтов, связанных с непризнанием субъекта другими людьми в межличностных отношениях (в частности, внутри или межпрофессиональных) и его или ее неспособностью позиционировать себя в динамике *расширения возможностей* (появление у человека власти быть, говорить, делать, доступ к автономии, ответственности в отношениях с социальной властью и т.д.).

Власть и расширение прав и возможностей в повседневной жизни

Согласно Талкотту Парсонсу (1951, 1966), власть - это не объект, это один из носителей межличностного обмена (более или менее обязательный), тот, который связан с *достижением целей*. Другие средства, используемые в межчеловеческих отношениях: деньги (ассоциируются с экономическими обменахми), влияние (ассоциируется с обменахми путем убеждения в пользу интегративной ассимиляции) и обязательства (ассоциируются с обменахми на основе культурного потенциала).

Понятие психологического расширения возможностей (Tap and Oubrayrie-Roussel, 2003), используемое в контексте управления, часто определяется как факт *наделения* человека *возможностями* для выполнения поставленной задачи. Такое расширение возможностей позволит человеку развить чувство личной ценности, поможет ему овладеть причинами своего бессилия или слабости, будет способствовать динамизму через действие и мобилизует внутренние факторы, в частности, мотивацию на работе.

Но расширение возможностей также относится к спонтанной тенденции людей испытывать контроль над собой и ситуациями, чувство собственного достоинства и самоосвобождения.

Таким образом, расширение прав и возможностей подразумевает два способа обозначения доступа к власти. Первый просто приравнивается к *наделению кого-то властью*. Второй подразумевает предположение, что *власть не дается, а приобретается*, через конфликт,

через отношения власти. В этом случае речь идет не просто о наделении субъекта полномочиями лидеров или экспертов. Субъект стремится *присвоить средства власти*, основываясь на собственных мотивах, и принять установки и поведение, способствующие не только выполнению задачи, но и *напряжению самореализации через осуществление проекта*. Эти два определения, одно более внешнее, другое более внутреннее, оба допустимы при условии, что указана их взаимоструктурированность или противопоставление.

По мнению некоторых авторов (Thomas and Velthouse, 1990 и Spreitzer, 1995, цитируется по Tap and Oubraytie-Roussel, 2003), психологическому расширению возможностей способствуют четыре чувства:

1. чувство *смысла*, включающее степень согласия между личными убеждениями и ценностями, с одной стороны, и профессиональным поведением и целями - с другой;
2. чувство *самозффективности* (или компетентности), включающее убеждение, более или менее реалистичное, в обладании навыками и способностями, необходимыми для выполнения работы или правильного выполнения задания (ср. Bandura, 1982 и его понятие самозффективности);
3. укоренившееся чувство *самоопределения*, связанное с убеждением, что человек обладает необходимой автономией или достаточным контролем над факторами, которые положительно влияют на результаты его работы; и
4. *ощущение возможности лично влиять на рабочую среду*, подразумевающее постоянный контроль над всей работой и ее результатами.

К этим четырём чувствам можно добавить *уверенность* и *самооценку*, что также было предложено Уэттенон и др.

Правоспособность и недееспособность

Как мы видим, расширение прав и возможностей изучалось в основном в контексте рабочих ситуаций, но представляется возможным расширить его применение. С юридической точки зрения, расширение прав и возможностей может быть связано со *способностью пользоваться* (способность иметь права, которыми можно пользоваться) и *способностью осуществлять* (способность самостоятельно и в одиночку осуществлять различные права, которыми можно обладать).

Но нам кажется полезным ассоциировать расширение возможностей с его противоположностью: отчуждением, вызывающим чувства бессилия и унижения, подавлением бытия и действия, ограничением себя через лишение (в частности, свободы), через потерю и инвалидность. Юристы обращаются к понятию *юридической недееспособности*, среди которых можно выделить три уровня, постепенно приближающиеся к дееспособности:

1. *Представительство/опекунство* используется в отношении недееспособных лиц, лишенных возможности осуществлять свои права и не способных самостоятельно ими распоряжаться. Третий человек выступает вместо них в качестве опекуна, этот "запасной" человек управляет их ситуацией. Следует отметить, однако, что с юридической точки зрения *представительство - опека* - не распространяется на "сугубо личные" решения (брачный или трудовой договор, составление завещания, развод);

2. *Помощь/сопровождение* - это более гибкий процесс, который позволяет человеку действовать самостоятельно, при условии, что в момент совершения действия присутствует "дееспособное" лицо, которое может ему помочь;

3. *Авторизация* отличается от помощи; это последний уровень юридической недееспособности перед возникновением полномочий. Авторизация зависит от другого.

Оно подразумевает предварительное согласие действовать самостоятельно, без посторонней помощи (например, эмансипированные несовершеннолетние), т.е. не обязательно предполагает постоянное присутствие опекуна. Факт необходимости просить разрешения может, однако, плохо переживаться и восприниматься как унижительный, что свидетельствует о появлении потребности в автономии и желании взять на себя ответственность. Сила здесь диссимметрична, внешняя, ее нужно искать, чтобы иметь возможность делать, говорить, жить... Но она станет внутренней: ее также придется запрашивать в терминах "разрешить себе".

Авторизация является в некотором смысле обязательным этапом в *динамике смены власти*, которая также включает в себя три последовательные или параллельные процедуры. Мы видим, как эти процедуры реализуются в любой социальной организации (компании, государственные службы, семьи и т.д.).

Смена власти.

Эти три процедуры постепенно уточняют, как происходит переход к расширению полномочий и ответственности. К ним относятся: *делегирование, передача, перераспределение* полномочий.

4. Благодаря *делегированию полномочий*, человек наделяется *полномочиями* представлять другого, целенаправленно и временно. Власть здесь диссимметрична, она внешняя и навязывает субъекту функцию посредничества, подразумевая временную передачу власти (или полномочий). Делегирование полномочий заключается в том, что субъект может быть официально или неофициально наделен начальством ответственностью, которая обычно лежит на нем. Это "делегирование" может переживаться по-разному (гордость или чувство эксплуатации, или чувство служения). Эта процедура подразумевает принятие уверенности в способности человека справиться с соответствующей ответственностью. Но этот потенциал может быть ситуативным и пересматриваемым, поскольку он не

воспринимается как достаточно стабильный или общий, чтобы принимать его во внимание вне ситуативных и/или срочных ситуаций.

5. *При передаче власти* она может восприниматься как "нечто передаваемое" (передача эстафеты, преемник...), как овеществленный объект. Часто возникают трудности при передаче власти, поскольку преемник также может восприниматься как недостаточно компетентный или способный. Передача имеет функцию замещения, связанную с окончательной передачей энергии. Передатчик постоянно разряжает энергию, связанную с видом деятельности, функцией, состоянием и т.д.

6. *Перераспределение власти* часто упоминается в конфликтных ситуациях, когда ответственным лицам бросают вызов. Низы требуют, чтобы обязанности были пересмотрены и перераспределены более логичным или эгалитарным способом.

Это требование относится к попытке перейти от вертикальных отношений (иерархия/зависимость) к горизонтальным (сеть/сотрудничество). Это подразумевает оспаривание происхождения власти. Управление *конфликтами* включает в себя *переговоры*, требующие перераспределения обязанностей и выгод. Переговоры подразумевают расширение и перемещение пространства власти.

Психологические процессы.

Расширение возможностей включает в себя психологические процессы, благодаря которым человек приобретает способность расширять свои возможности. Таким образом, в построении и личном управлении властью участвуют три процесса: расширение полномочий, присвоение власти и потенцирование.

7. *Расширение прав и возможностей* - это процесс, в ходе которого человек приобретает навыки и признание со стороны других людей, чтобы действовать. Субъект становится

равным себе, но наделен полномочиями внешнего органа, который признает приобретение навыков. Это относится к аккредитации другими людьми способности действовать и признанию квалификации действий. Расширение прав и возможностей вмешивается в сделку, чтобы способствовать приобретению способностей, которые сами по себе будут коллективно признаны.

Предполагается, что точка зрения субъекта уважается начальством, которое признает его или ее способность *правильно использовать ресурсы и управлять ограничениями*. Однако термин "*расширение прав и возможностей*" означает, во-первых, формирование собственных навыков, способностей, компетенций, а во-вторых, общественное признание того, что человек обладает этими навыками. Подростку необходимо это признание, если он/она воспринимает его как часть транзакционной динамики. Они будут оспаривать ее, если она возникает в односторонних отношениях, ограничивающих власть (см. измерения 1-3). Расширение возможностей предполагает поддержку (инициативную, профессиональную и личную), позволяющую новичку стать экспертом, быть в свою очередь ресурсным человеком и повысить свою автономию.

8. Понятие *расширения полномочий* основано на конструктивном взгляде на компетенции. Это подразумевает, что человек рассматривает изучение компетенций как неотъемлемую часть своей личной идентичности. Субъект, помимо атрибутивных претензий на власть, будет стремиться использовать возможности, предоставляемые ситуацией, для построения, на основе различных присвоений, своих собственных стратегий и тактик. Присвоение власти - это способ учета как динамики субъекта в позиции социализации (интернализации внешней власти), так и способ анализа того, как субъект трансформирует в свою собственную способность то, что было другим, внешним.

9. *Потенцирование.*

Потенцирование включает в себя предыдущий процесс, но выходит за его рамки. Присвоение учитывает способ формирования компетенций и тем самым способствует расширению прав и возможностей, ответственности и принятию решений. Но локус принятия решений смещается на внутренний уровень: способы принятия решений, ориентация и переговоры, контроль и самоэффективность, позволяющие активизировать способность к авторизации, самовыражению, критике, продвижению проекта от замысла к реализации. Навыки становятся активным потенциалом. Именно из ресурсов, "призванных" таким образом, субъект принимает решения, ориентируется, договаривается, достигает, но уже не в режиме контрзависимости. Для того чтобы перейти от намерения к реализации, субъекту необходимо управлять своими потенциальными ресурсами.

Таким образом, потенцирование компетенций подразумевает способность делать и быть. Компетенции относятся к навыкам и знаниям, которые человек накапливает в процессе своего развития. В этом отношении они являются не только энергетическими, но и когнитивными инструментами, установками, опытом (счастливым или несчастливым), служащим точкой отсчета, и т.д. Капитализация компетенций позволяет субъекту повысить свои личностные диспозиции, что дает ему возможность быть более мобильным или более гибким в своей психосоциальной адаптации. Субъект получает возможность актуализировать и управлять своими навыками и даже использовать скрытые ресурсы в сложных ситуациях, которые ранее были неизвестны. Поэтому его или ее способность к восстановлению (*устойчивость*) и *выдержке* перед лицом трудностей связана с потенциальным представлением навыков как ресурсов, доступных в любое время. Но это также зависит от способности человека осмыслить свой социальный, семейный, школьный или рабочий опыт и связать его воедино в течение жизни.

Эти процедуры и процессы так или иначе определяют права и обязанности, связанные с развитием и социальной интеграцией человека, принимая во внимание различия, но отказываясь от дискриминации.

В этой транзакционной теории власти все упомянутые процессы действуют одновременно или последовательно в зависимости от модальностей переговоров. Это означает, что власть связана не только с активными характеристиками действующих лиц, но и находится в промежуточном состоянии отношений, взаимодействий, посредничества и транзакций. Власть также управляется во временном горизонте (закрепление, кризисы, взятие и потеря, переход, возрождение, восстание). Если человек находится в переходном периоде, ему придется научиться управлять изменениями, экспериментировать с "новыми способами делать и быть". Они будут испытывать нестабильность, неуверенность в позитивности и силе своих действий с течением времени. Поэтому управление переходным периодом подразумевает пересмотр отношений со временем и предполагает достаточную степень предвидения, чтобы избежать кризиса и обеспечить "непрерывность себя". В этом случае субъекту может потребоваться в большей или меньшей степени реорганизовать свое поведение или даже перестроить свой образ жизни, особенно в так называемых экстремальных ситуациях (болезнь, тяжелая утрата, неустойчивость). Поэтому такое предвидение основано на мобилизации ресурсов (внутренних и внешних), имеющихся в распоряжении субъекта, для содействия реализации компенсационных стратегий, необходимых для адаптации.

Стратегии персонализации

Персонализация - это *"процесс, в ходе которого человек, начиная с детства, не только участвует в формировании собственной личности, в сложном взаимодействии многочисленных детерминаций, но и способен на протяжении всей своей жизни подвергать сомнению то, что из него сделали, благодаря приобретенным способностям"*

к дискриминации, пониманию и автономии"². Персонализация не заканчивается в подростковом возрасте. Это, в ходе жизненной истории человека, набор стратегий, которые он применяет для выживания, социального продвижения, поведения в качестве "человека" и, таким образом, для построения маршрута, который несет на себе его отпечаток, в его собственных глазах и в глазах других.

Персонализация - это совместное формулирование стратегических поисков, включающих сомнение в устоявшихся стилях и возрождение реализующего напряжения. Эти поиски многочисленны: поиски власти и влияния, поиски контроля и автономии, поиски и иерархизация ценностей, поиски смысла и значимости.

Ввести это понятие - значит, в некотором смысле, подвергнуть критике классические концепции личности, которые основаны на статическом накоплении черт, факторов или типов. Напротив, она подразумевает динамическую концепцию личности, стратегическую концепцию. Любая *стратегия* одновременно является когнитивной, аффективной, конативной и социальной. Она организована в *завершенной внутренней логике*, но она также предполагает *инвестиционную энергию*, вовлеченную в динамику принятия решений, реализацию *и постановку* целей, в *реализацию поведения*. Эти стратегии всегда в той или иной степени связаны с реальными или символическими отношениями с другими акторами.

Стратегии персонализации, по нашему мнению, состоят из управления текущей ситуацией (стратегии преодоления), утверждения или защиты своей идентичности, как настоящей, так и прошлой (стратегии идентичности), поиска признания социальной позиции (стратегии интеграции, стратегии позиционирования и социальные обязательства) и ориентации на будущее, включающей проектные стратегии.

Можно предложить четыре группы стратегий:

² Malewska-Peyre, H., & Tap, P. (1991) *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*, Paris, PUF

- *Стратегии идентичности* связаны с прошлым, которое нужно защищать, а через него - с преемственностью, которую нужно поддерживать. Человек будет строить свою идентичность, интегрируя изменения в непрерывность. Функция стратегий идентичности заключается в том, чтобы действовать в рамках самоопределения, поддерживать, сохранять или повышать степень самоуважения, предполагать "внутреннюю логику", посредством которой субъект легитимирует, инвестирует и контролирует. Эти стратегии являются результатом индивидуального и/или коллективного конструирования, которое выражается в ежедневной адаптации в соответствии с вариациями и вызовами ситуаций и в соответствии с целями и ресурсами субъектов (Camillieri et al., 1990, 49). Они основаны на поддержании *непрерывности себя во времени*, через защиту идентичности субъекта в том, чем он был (прошлое), в том, чем он является (настоящее) и в том, кем он хочет быть (будущее), поскольку верно, что идентичность связана с фактом желания "быть тем же самым", "оставаться собой", в то же время "становясь собой". Мы можем назвать "идентификацией" (Тар, 1979) парадоксальную динамику, посредством которой любой человек стремится управлять одновременно и более или менее хорошо артикулированным или противоречивым образом тремя следующими процессами:

* *закрепление идентичности* (быть тем же самым): поддержание и защита, посредством постоянства или, по крайней мере, непрерывности, того, что связывает вас с вашими *корнями, независимо от природы этих привязанностей и корней (консервативные временные идентичности)*;

* *Утверждение и укрепление идентичности* (быть самим собой): поддержание и защита того, кем мы стали сегодня. Этот образ *нынешнего "я"*, конечно, был создан из множества предыдущих идентификаций, из того, что было сделано из вас (ваша культура, ваша семья и т.д.). Но нынешнее "я" приобрело "форму" (согласованность субъективных

представлений), "цвет" (субъективные аффекты, чувство собственного достоинства, самооценка) и "движение" (динамика поведения); (*структурные идентичности*);

* *стремление к личностному изменению* (становлению собой), основанное на предположении, что мы неудовлетворенные существа, всегда находящиеся в поиске полноты и превосходящие себя, постоянно перезапускающиеся (*инновационные временные идентичности*).

На самом деле, эти три процесса имеют более или менее иллюзорный и идеалистический характер, но они в разной степени вмешиваются в течение всей жизни. Таким образом, *идентификация* представляется процессом, позволяющим человеку придать смысл своей жизни либо путем ретроспективного построения линейного прошлого, в котором любой разрыв будет каким-то образом уменьшен за счет оправдательных объяснений, либо путем абсолютного приоритета настоящего времени, при этом идентичность сливается с каждым из последующих моментов, чье эмоционально окрашенное разнообразие будет включено в слитое, но мимолетное единство, как фейерверк.

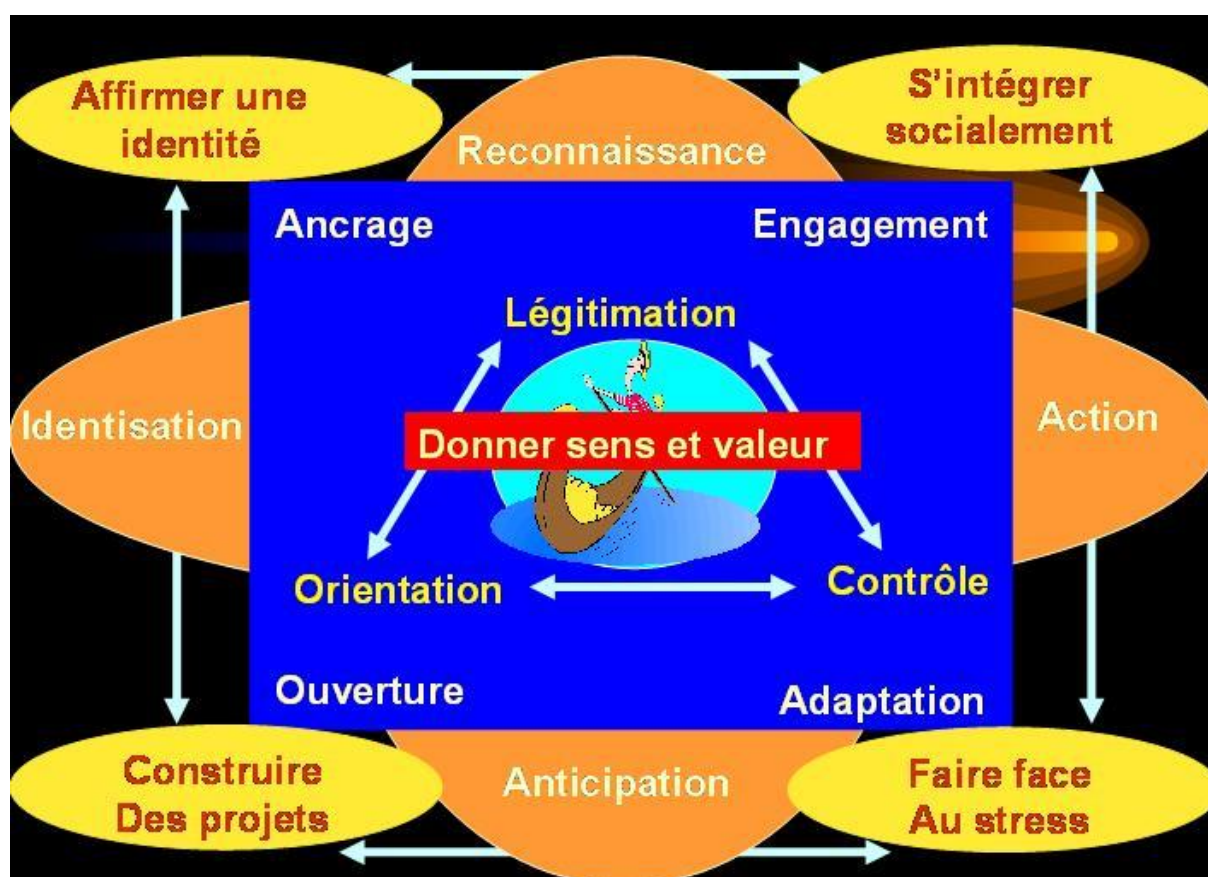
Поэтому *идентификацию* можно также определить как процесс, посредством которого субъект (или группа) стремится справиться с парадоксом между непрерывностью своего бытия (идентичностью) и наблюдением или потребностью в самопреобразовании, в зависимости от значения, придаваемого ситуациям, социальному поведению, проектам и адаптивным процессам (управление стрессом). Идентификация позволяет субъекту постоянно "успокаивать" себя, делать меняющийся образ себя, нестабильную социальную позицию, изменчивые проекты и мимолетные адаптивные реакции инвариантными, внешне или фактически. Идентификация подразумевает реализацию *стратегий идентичности*, благодаря которым человек выстраивает себя в действии (в отношениях удовлетворения-удовольствия, ощущения личной ценности, артикулирующей бытие и становление, бытие в становлении) через многочисленные защиты и перезапуски;

- *Стратегии социальной интеграции и позиционирования* заключаются в поиске или изобретении решения для выхода из кризиса или конфликта, путем изменения отношений исполняемых ролей и вовлечения в новые сети. Приверженность и вовлеченность субъекта по отношению к другим или к ситуации, переживаемой и ощущаемой как важная, необходима для того, чтобы он мог занять позицию, "позировать" как единичный субъект, с ролью, которую он должен играть и держать, чтобы утверждать себя, выбирать, оценивать и занимать место среди других. Подросток похож на своих, но он отличает себя от них, противопоставляя себя им, чтобы утвердиться как личность (Wallon, 1941).

- *Копинг-стратегии* позволяют субъекту контролировать или пытаться контролировать что-то в текущей ситуации, вместе со стрессом, который она вызывает, чтобы иметь возможность действовать и/или приспосабливаться к новой ситуации и защищаться от любого удержания или подчинения. Копинг - это стабилизирующий фактор, который позволяет субъекту поддерживать психосоциальную адаптацию в периоды стресса. Субъект не пассивно подчиняется ситуации, а постоянно пытается изменить свое окружение, ищет условия, совместимые между его желаниями и возможностями ситуации.

В своих копинг-реакциях субъект учитывает свой прошлый опыт, свое обучение, свои навыки, память о своих неудачах и успехах, свою способность к самооценке и способность реагировать на спрос. Таким образом, столкнувшись с трудной ситуацией, он может принять четыре типа стратегий: стратегии контроля, социальной поддержки, ухода и отказа (Esparbès-Pistre, Sordes-Ader and Tap, 1996). Чтобы противостоять ситуации, адаптироваться к ней, субъект мобилизует все свои личностные ресурсы, свои потенциальные возможности. Однако мобилизации может быть недостаточно. Затем субъект должен будет развить способность предвидеть и предугадывать события - навыки, которые позволят ему действовать и адекватно реагировать на новую ситуацию.

Что заставляет субъекта формулировать эти различные стратегии, так это *значение*, которое он *придает ситуации*, контексту, в котором он действует, отношениям между его собственной историей и стремлениями. Этот смысл не сводится к элементам понимания и значимости. Она включает в себя то, как субъект применяет свою иерархию ценностей к необходимости действия, но также и то, как он в конечном итоге трансформирует эту иерархию в соответствии с последствиями адаптации для его собственной эволюции.



- *Проектные стратегии* позволяют людям защитить свои проекты, выйти из проблемной ситуации, найти брешь, отверстие, лазейку, придать смысл маршруту, справиться с конфликтами, предвидя или надеясь на изменения через реальные или воображаемые проекты, или через мечты. Они требуют от субъекта оценки своих возможностей и навыков по отношению к ситуации и препятствиям, которые необходимо преодолеть. Их

реализация основана на легитимации своих стремлений, на обосновании средств и возможных путей достижения поставленных целей и задач, в сочленении с индивидуальными и коллективными проектами (Tap and Oubrayrie, 1993, 1999).

Эти проектные стратегии основаны на представлении прожитой ситуации и желании реорганизовать и преобразовать ее, чтобы подготовиться к будущему.

Таким образом, все упомянутые стратегии персонализации являются средствами самозащиты или самопродвижения, которые позволяют субъекту персонализировать или даже переперсонализировать себя через *поиск власти* (расширение возможностей, овладение средой и собой), *поиск смысла и значимости*, *поиск автономии* (создание личного пространства и нахождение собственных границ) и *поиск самореализации* (реализация для того, чтобы реализовать себя). Мы предполагаем, что актуализация этих стратегий персонализации более конкретно встроена в транзакционную динамику и во властные отношения между семьей, образовательными, "экономическими" и профессиональными субъектами, в гражданских и культурных рамках.

Интерструктурирование людей и институтов

Анализ стратегий персонализации обретает свой истинный смысл только в *интерструктуре* между, с одной стороны, субъектами и, с другой стороны, социокультурными контекстами, ситуациями и пространствами. Итак, понятие интерструктуриации подразумевает, что мы анализируем, как структуры (субъектов и институтов) развиваются, взаимодействуют, конфликтуют во времени эпохи, жизни, переговоров, поведения. (Baubion, Malrieu and Tap, 1987)

Давайте рассмотрим пример непрерывного образования для взрослых в отношении мотивации взрослых к поступлению в учебное заведение. Можно упомянуть три структурных или временных процесса:

1. *Восстановление*

Почему взрослые, спустя долгое время после первоначального обучения, занимаются обучением (либо самообучением, либо непрерывным образованием)? Первые аргументы основаны на необходимости (например, безработица), на их желании перемен или на потребности в профессиональном и/или социальном продвижении.

Но для некоторых из них это происходит потому, что разрыв, конфликт, кризис, как внутриличностный, так и межличностный, заставляет их разрабатывать новый самопроект, новый способ ориентации. Через некоторое время они могут снова начать тренироваться, чтобы найти себя, восстановиться после фазы неопределенности или блокировки, переопределить себя, пересмотреть свою идентичность через движение и страсть, поиск новых знаний и новых навыков. Таким образом, самоподготовка - это личная стратегия выхода из отчуждающего контекста, несбалансированных отношений, слишком монотонной или автоматической жизни, потерявшей смысл, и т.д.

2. *Переход и изменения*

Желание поступить на курс обучения часто возникает на этапах *перехода или перемен*. Вы знаете, от чего вы уходите, но вы посвящаете себя неопределенному времени, когда вы потеряли часть своей уверенности в себе или в других.

Переход происходит, когда в какой-то момент жизни у человека возникают пробелы, трудности в определении позиций, убеждений и целей. Они знают, кем они были, кем хотят стать, но в промежуточном периоде не знают, как защитить то, что приобрели, и в то же время распорядиться средствами для приобретения чего-то нового.

3. *Контроль*

Организация предполагает координацию и контроль: контроль ситуации, контроль времени (формулирование своего прошлого и стремлений в настоящем времени), контроль себя. Наша идентичность обязательно множественна. Нас много, но действие,

вместе со взглядом других и нашим собственным стремлением к целостности, заставляет нас ограничивать наше "рассеивание", бороться с непрозрачностью, маскировкой, приматом *видимости* над *бытием*. Но контроль не ограничивается аксиологическими аспектами поведения. Человек также должен контролировать свои эмоции и импульсы, координировать идеи, действия и слова.

Личные стратегии в конфликтных ситуациях

В рамках динамики *социальной интеграции* и *маргинальности* можно также описать четыре важные стратегии³.

- Первую можно назвать *стратегией якорения* (или стратегией "Пантагрюэль"), основанной на сохранении территории происхождения и извлечении из нее выгоды, делая ее плодотворной. Человек "упорствует в своем бытии", ставит себя в положение "длительного гнездования", укоренения в привычках из потребности в безопасности;
- Вторая - *стратегия мобилизации* (или стратегия "Джейсона"), основанная на одержимости целью, которая должна быть достигнута любой ценой, своего рода поляризованный жизненный проект.
- Третьим будет *стратегия перехода* (или Пенелопы или Моисея, в зависимости от обстоятельств, с необходимостью уточнения их различий! Но Улисс вернется, тогда как Моисей не сможет достичь Земли Обетованной одновременно со своим народом!). Переход символически ассоциируется с неизбежной смертью (другого или себя)⁴, но на самом деле он толкает человека жить заново, сопротивляться, двигаться вперед, несмотря на предстоящие препятствия.

³ Эти четыре стратегии, представленные в метафорической форме, были предложены П. Тапом и М. К. Ллорка.

⁴ Термин "переход" происходит от латинского "transire", что означает переходить от жизни к смерти. Поэтому первый "переход" ассоциировался с переходом из "здесь" в "потом": предполагаемая победа над радикальным разрывом смерти и существование новой жизни. Любой переход сегодня подразумевает гипотезу о попытке избежать разрыва, так сказать, переход от жизни к жизни.

- Наконец, четвертая *стратегия* - это *стратегия странствия или кочевничества* (или стратегия Улисса), когда человек, как предполагается, "брошен" событиями (как Улисс брошен в море), социальными, политическими, профессиональными и биологическими детерминизмами, но, тем не менее, строит маршрут (от острова к острову), включающий желания, решения и навыки адаптации (Улисс - символ этой способности, даже если он, очевидно, является игрушкой конфликтов между богами, способ вызвать его нерешительность, его внутреннее сопротивление возвращению)⁵.

От идентичности на работе к идентичности в "безработной" или "нестабильной работе".

Публикация книги Сайнсолье "*Идентичность на работе*" в 1977 году оказала значительное влияние на представление стратегий, используемых людьми, будь то рабочие, технические специалисты или менеджеры, в своем поведении на работе. Она показала, как условия и характер работы могут способствовать или препятствовать возникновению стабильной и позитивной профессиональной идентичности. Но он также показал, насколько сильно отношение и стратегии, выработанные в рабочей ситуации, могут зависеть от условий жизни и личных установок вне работы (досуг, семейная жизнь, социальные обязательства и т.д.).

Boutinet (2000) в исторических терминах обсудил этот вклад: "Это исследование призвано стать вкладом в понимание человека на работе через профессиональную идентичность, которую он конструирует для себя; можно задаться вопросом, не является ли этот вклад Сенсолье, с медленной дезорганизацией работы, которая начала появляться в то время, проявлением *contrario* точки невозврата, в которой профессия перестает быть структурирующим эталоном первого ранга; тогда можно было бы

⁵ По мнению греков, люди были способны использовать *metis*, хитрость, практическую эффективность. И самым хитрым из них был Улисс, который был так же многогранен, как и сам *полукровка*! (Vignaux, G. 2003 *La ruse, intelligence pratique in Sciences Humaines*, 137, 32-35)

интерпретировать подход Сенсолье, воспринимая в нем противоположность тому, что он хочет явным образом показать нам: Вместо того, чтобы искать подходящие способы сделать профессиональную идентичность более последовательной в организациях, речь идет о том, чтобы принять к сведению конец профессиональной идентичности в постиндустриальной культуре и, следовательно, неизбежный отход к личной идентичности и ее хрупкости: все жаждут признания, но теперь знают, что это признание может быть достигнуто не только через работу, по крайней мере, работу, завещанную нам индустриальным обществом. Но Сайнсолье уже поставил эту проблему в 1980 году: "Значительные разрывы нарушают устоявшиеся статусы, роли, которые игрались в течение долгого времени, модели поведения и ценности, которые постепенно стали частью наших обычаев; коллективный дискомфорт начальников, более или менее отставных менеджеров, молодых людей без будущего, девалифицированных специалистов и техников или роботизированных работников отражает важность этих разрывов; не последнюю роль, конечно, играет угроза безработицы, которая приходит как "награда" за годы хорошей и верной службы. *Старая профессиональная идентичность разрушается под воздействием новых системных реалий.* Может ли работа оставаться доминирующей системой отсчета, если она больше не может представлять себя в качестве основного места, где встречаются потребности и возможности? В настоящее время кризисы идентичности, похоже, связаны не столько с конкретными изменениями во внутренней структуре компаний, сколько с неким значительным разрывом между человеком на работе и человеком в окружающем обществе. Для нескольких человек кажется, что согласованность достигнута, для большинства же существует разочарование, разрыв и глубокий разрыв между обещаниями школы, семьи, лидеров и институтов, которые заявляют о ценностях

будущего, и реальностью инициатив, последствий и перспектив работы"⁶. Но Сайнсолье отказывается ограничиваться констатацией факта и замыкаться в пессимистической позиции. Он занимает волюнтаристскую позицию в отношении обучения на протяжении всей жизни и культурного возрождения, которые больше не касаются только профессиональной идентичности, но и идентичности человека вне работы или без работы, человека, который, конечно, ослаблен, но все еще находится в поисках смысла, автономии, признания и свободы. Правда, этот поиск может быть заблокирован, отчужден, сделан невозможным из-за внешних ограничений и внутреннего чувства обесценивания и вины, частично связанного с ощущением неприятия другими людьми и институтами.

Двадцать лет спустя мы можем видеть, как социально-экономическая незащищенность, связанная или не связанная с безработицей, поднимает вопрос об источниках валоризации или девалоризации личности, о влиянии утверждения или кризиса идентичности и о новых условиях или трудностях доступа к социальному признанию.

Авторы этой книги поставили перед собой цель ответить на эти вопросы не только в историческом и теоретическом плане, но и посредством конкретного анализа ответов более 450 человек, опрошенных в регионах Тулуза (Франция) и Коимбра (Португалия). Этот опрос, проведенный CEICI (Европейским центром по исследованию поведения и институтов, Университет Биссая Баррето), послужит предварительным исследованием для более широких европейских сравнительных исследований.

Библиография

⁶ Sainsaulieu, R. (1980) L'identité et les relations de travail in P. Tap (ed.) *Identités collectives et changements sociaux*. Тулуза, Приват, 275-286.

Бандура, А. (1982). Механизм самоэффективности в человеческой деятельности. *Американский психолог*, 37, 122-147.

Baubion, A., Malrieu, P. & Tap, P. (1987)) L'interstructuration du sujet et des institutions, *Bulletin de psychologie* XL, 379, 435-447

Boutinet, J.P. (2000) *L'immaturité de la vie adulte*. Париж, ПУФ

Camilleri, C., Kastarsztein, J., Lipiansky, E.M., Malewska-Peyre, H., Taboada-Leonetti, I., & Vasquez, A. (1990) *Stratégies identitaires*, Paris, PUF

Esparbès, S., Sordes-Ader, F & Tap, P. (1996)

Malewska-Peyre, H., & Tap, P. (1991) *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*, Paris, PUF

Парсонс Т. (1966) *Общества. Очерк их сравнительной эволюции*, NY, Prentice tr. Fr. Дюно, 1973

Парсонс, Т. (1951). *Социальная система*. Гленко, ИЛ: Свободная пресса.

Сайнсолье, Р. (1977) *Идентификация на работе*. Париж, Издательство Национального фонда политических наук, 1-е издание

Sainsaulieu, R. (1980) L'identité et les relations de travail in P. Tap (ed.) *Identités collectives et changements sociaux*. Тулуза, Приват, 275-286.

Шпрайцер, Г.М. (1995). Психологическое расширение возможностей на рабочем месте: измерения, измерение и валидация. *Журнал Академии менеджмента*, 38, (5), 1442-1465.

Шпрайцер, Г.М. (1996). Социально-структурные характеристики психологического расширения возможностей. *Журнал Академии менеджмента*, 39, (2), 483-504.

Тап П. (1989) Талкотт Парсонс: эволюционные изменения и институциональный индивидуализм в P. Malrieu (ред.) *Dynamiques sociales et changements personnels*, Toulouse, CNRS (Centre Régional de Publication), 45-80

Тап, П. и Оубрайри, Н. (1993). Проекты и самореализация в подростковом возрасте. В S.N.E.S. (ред.), "*Projets d'avenir et Adolescence. Личные и социальные проблемы*". Париж: ADAPT, 15-43.

Tap, P. & Oubrayrie, N. (1999) Personalizacao et dinamica relacional (персонализация и динамика отношений), на португальском и французском языках. *Пессоа как центр города. Revista de estudos rogerianos. Лисбоа. 1999-4, 41-84.*

Тар, Р. & Oubrayrie, N : (2003) Трансакционная динамика и властные отношения между подростками и родителями (критический анализ расширения прав и возможностей)

Тап, П. (1979) Введение в П. Тап (ред.) Коллективные идентичности и социальные изменения, Тулуза, Приват,

Thomas, K.W. & Velthouse, B.A. (1990). Когнитивные элементы расширения прав и возможностей: Интерпретирующая модель внутренней мотивации к выполнению задач. *Academy of Management Review*, 15 (4), 666-681.

Vignaux, G. (2003) La ruse, intelligence pratique in *Sciences Humaines*, 137, 32-35

Валлон, Х. (1941). *Психологическая эволюция ребенка*. Париж: Арман Колен (ред. 1997).

Уэттен, Д., Камерон, К. и Вудс, М. (2000). *Развитие навыков управления для Европы*. Харлоу, Лондон: Pearson Education-Printice Hall, 2nd изд.