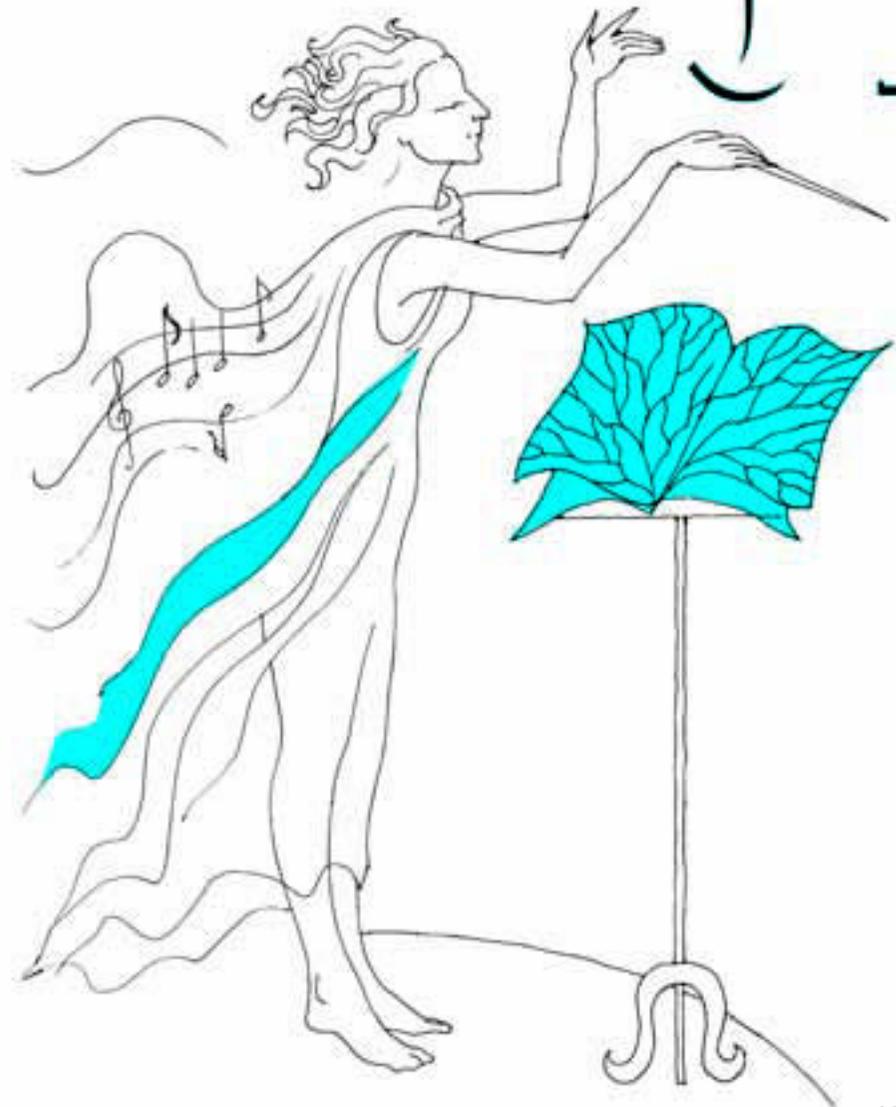
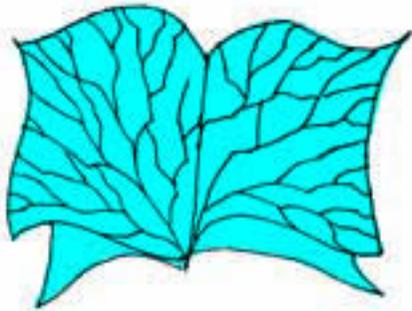


*Из рук в руки,
от сердца к сердцу*

3⁽¹¹⁾
2005

РІІІ
Информационно-просветительское
издание



КРОНА

Харьковская женская
организация «Крона»
ул. Артема 4, г. Харьков
Украина, 61002
www.krona.org.ua
krona@rider.com.ua

тел.: +38 (057) 706-39-83
тел./факс: +38 (057) 714-35-94

Тираж 2000 экз.
Издательский дом «Райдер»
ул. Артема 4, г. Харьков
Украина, 61002
info@rider.com.ua
тел./факс: +38 (057) 706-39-62
706-39-25
706-39-21

Харьковская женская организация **КРОНА**

Директор издания
Людмила Гусякова

Редактор
Татьяна Исаева

Редакционная коллегия
Инна Лазарук
Лариса Жигачева
Валерия Гусякова

Иллюстрации, дизайн, верстка
Мария Черная



На руке пять пальцев. Они вроде бы существуют сами по себе и могут действовать независимо друг от друга. Но, к счастью, существует единый разум, который управляет ими. Можно только представить себе, какая была бы путаница, если бы дела обстояли иначе, если бы каждый палец подчинялся своему собственному разуму и отказывался сотрудничать с другими пальцами. Трудно представить, что может сделать рука, один палец которой хочет командовать другими или действовать по отношению к другим агрессивно. Простейшие действия становятся для нее недоступными.

Представим, что наше общество – это огромная рука с миллионом пальцев. Чтобы все эти люди-пальцы взаимодействовали и создавали позитивную, безопасную, счастливую реальность, в которой все могли бы благодействовать, они должны действовать сообща. Только тогда наше общество создать материальные, эмоциональные, социальные и духовные условия, необходимые всем нам, чтобы быть счастливыми, здоровыми и жить в любви.

Задумаемся, каким пальцем на руке общества является каждый из нас? Заинтересованы ли мы в процветании всей руки или нас волнует только наше – одного пальца – благополучие? Готовы ли мы сотрудничать с другими или хотим конкурировать с ними? Нельзя забывать – все, что происходит с рукой, происходит со всеми нами.

Когда вы в следующий раз почувствуете отчуждение от других, свою разобщенность с ними, представьте себе, что все мы – пальцы одной Божественной Руки.

РОБЕРТ ЭЛИАС Наджми

Финансовая поддержка издания

Управление труда и социальной
защиты населения
Харьковского городского совета

Фонд им. Генриха Белля, Германия
(представительство в Польше)
www.boell.pl

Содержание

ПОД СЕНЬЮ «КРОНЫ»

- 2 Т. Исаева, И. Лазарук Когда мы вместе, нам
многое под силу
4 В. Веретнов Управление самым интересным
БИЗНЕСОМ В МИРЕ

ТЕМА НОМЕРА «УПРАВЛЕНИЕ»

- 6 М. Довгопол САМОМЕНЕДЖМЕНТ,
или искусство хождения под парусом
8 ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ КЛАССИКОВ МЕНЕДЖМЕНТА –
С. ПАРКИНСОНА И М. РУСТОМЖИ

ЛИЧНОСТНЫЙ РОСТ

- 10 Е. Бурма Личная независимость как основа
УПРАВЛЕНИЯ СВОЕЙ ЖИЗНЬЮ
12 В. Марков Об управлении собой
14 САМ СЕБЕ МЕНЕДЖЕР:
Из книги Лукашевич Н. П.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

- 15 О. Мірошник Про місце самоврядування
16 В. Дудко САМИ ДЛЯ СЕБЯ
18 Т. Онищенко ВОЛОНТЕРСКОЕ ЛЕТО В ФЕОДОСИИ
20 В. Перепечаенко ВЫСОКИЕ СТАНДАРТЫ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕЖДЕ ВСЕГО
22 В. Перепечаенко КАК ПОВЫСИТЬ
ЖИЗНЕУСТОЙЧИВОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

ДИСКУССИОННЫЙ КЛУБ

- 24 Т. Суздальцева ЖЕНЩИНА И КАРЬЕРА,
КАРЬЕРА И ЖЕНЩИНА

ИНФОРМАЦИЯ И ОБРАЗОВАНИЕ

- 26 Л. Кириченко СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

ЮНЯЯ

- 28 А. Пономаренко Взгляд снизу, взгляд сверху:
ПРАВЯЩЕЕ ЗВЕНО: СЕМЬЯ И КАРЬЕРА
30 Ким БУТИ: Від ідеї до процесу
інтерв'ю з С. Олешко
32 Т. Борисенко ПОЛЮБИТЕ СВОЕГО РЕБЕНКА
34 Что думают молодые мамы
35 А. Пономаренко БОЛЬШИЕ ПРАВА
МАЛЕНЬКИХ ГРАЖДАН
36 miss Jack ВЗАИМОПОНИМАНИЕ И ПОНИМАНИЕ ВООБЩЕ



Дорогие читатели!

У вас в руках 11-й номер информационно-просветительского издания «Я», которое выпускается Харьковской женской организацией «Крона». Миссия организации – содействии усилению позиции женщины в современном обществе, социально-политической активности женского движения, гендерного равенства в Украине.

№ 1 «Я» увидел свет в 2003 году. Именно тогда организация начала выполнение проекта «Выпуск информационно-просветительского издания «Я» при финансовой поддержке Управления труда и социальной защиты населения Харьковского городского совета и фонда имени Генриха Белля (Германия). Тираж 1-го номера был всего лишь 500 экземпляров. Сегодня он составляет 2000 экземпляров. Цели издания – способствовать становлению гражданского общества в Украине и формированию нового общественного сознания. Одна из его задач – создание позитивного образа общественных организаций в современном украинском обществе.

Читательская аудитория издания «Я»: общественные организации и их клиенты; творческие объединения и общественные инициативы; учреждения культуры и образования; органы местного самоуправления и просто граждане Харькова, Донецка, Львова, Луганска и других городов Украины.

На страницах журнала – рассказы тренеров «Кроны» о деятельности организации, интервью с представителями общественных организаций и городских властей, статьи психологов, консультации юристов, рассказы об общественных организациях и творческих объединениях и инициативах, статьи на актуальные темы.

Журнал постоянно развивается. Каждый его номер – результат совместной работы редакционной коллегии и авторов – неравнодушных активных людей, которых волнует вопрос: каким будет завтрашний день Украины?

Редакционная коллегия находится в постоянном поиске и с благодарностью примет ваши отзывы, замечания, предложения, статьи и темы для обсуждения в «Дискуссионном клубе».

Если вам близка идея издания, вы можете оказать ему финансовую поддержку.

Информационно-просветительское издание «Я», ХЖО «Крона»
ул. Артема 4, г. Харьков
Украина, 61002
krona@rider.com.ua
ya@lintec.net.ua

Когда мы ВМЕСТЕ, нам многое под силу

Когда решаются конкретные задачи, реализуются планы, достигается желаемый результат, будь то деятельность отдельного человека или организации, порой кажется, что все получается само собой, легко и просто. На самом же деле всегда требуется огромная затрата сил, времени, энергии. А для получения планируемого результата самым важным является организация процесса и управление им. Что такое управление? Наука или искусство? Существуют ли законы и принципы, которые делают его эффективным, и если да, то какие? Можно ли их применять в обычной жизни? На эти и другие вопросы мы искали ответы, когда делали этот номер журнала.

Тот, кто занимается организацией малых и больших мероприятий, в которых задействовано большое количество людей, знает, как важно, чтобы была продумана и учтена каждая деталь, как важно правильно организовать процесс и управлять им. Каждое из таких мероприятий – это своеобразная контрольная или экзамен, за которые его организаторы ставят себе оценки гораздо более строгие, чем оценки тех, для кого эти мероприятия организовываются. Для «Кроны» очередным таким экзаменом стало проведение летней школы «Женщины-лидеры общественных организаций и инициатив в содействии развитию демократического общества в Украине». В работе школы приняли участие представительницы общественных организаций всех регионов Украины. Были представлены Харьков, Киев, Донецк, Львов, Ивано-Франковск, Луганск, Брянка, Черкассы, Винница, Полтава, Симферополь, Кировоград, Бердянск, Черновцы.



ПОД СЕНЬЮ «КРОНЫ»

Школа была проведена с 3 по 6 июля с использованием инновационной технологии «Открытое Пространство» («Открытое Пространство»), которая пришла в Украину совсем недавно и пока малоизвестна и малоиспользуема.

Впервые женщины разных возрастов и национальностей из разных уголков нашей страны, с различным опытом работы в третьем секторе искали ответы на вопросы: что и как нужно делать, чтобы процессы построения гражданского общества в Украине стали необратимыми, и какова роль женщины в этих процессах.

На сегодня в Украине существует множество общественных организаций, которые решают актуальные для общества задачи. Но они практически изолированы друг от друга и не обмениваются богатейшим опытом. Летняя школа в формате «Открытое Пространство» дала возможность поделить этим опытом, наладить партнерские отношения, увидеть дальнейшие перспективы развития, обменяться информацией и получить заряд творческой энергии.

Летняя школа – это традиционная форма обучения, используемая в ХЖО «Крона», и до этого года она проводилась для членов организации и выпускниц тренинговых программ «Кроны». Особенность школы этого года в том, что заявления на участие в ней могли подать женщины, работающие в общественных организациях разных городов Украины, а отбор проводился на конкурсной основе. Самым главным критерием отбора стал лидерский потенциал участниц.



ПОД СЕНЬЮ «КРОНЫ»

Технология «Открытое Пространство» – это один из методов, позволяющих разным людям в различных организациях проводить воодушевляющие, результативные встречи и мероприятия. Она дает возможность каждому участнику проявить себя настолько, насколько он сам в этом заинтересован. Свободный режим, вопросы, которые поднимаются самими участниками, быстрая обработка полученных результатов и оперативное предоставление их всем участникам – это лишь некоторые особенности технологии.

Участницами летней школы для обсуждения была заявлена 21 тема, среди которых: «Как общественным организациям выживать в современных условиях», «Женское лидерство и феминизм: сходные и отличительные черты», «Женщины-политики. Возможно ли это: 50х50%», «Создание сети женских организаций и инициатив с целью взаимодействия по важным для общества вопросам», «Повышение уровня духовности украинцев 15-20 лет», «Создание позитивного образа женщины-лидера в современном украинском обществе», «Общественная коллегия: какой ей быть?», «Сотрудничество органов власти, самоуправления с НГО для решения проблем (реализации программ, проектов, заданий)».

По отзывам участниц, летняя школа прошла на высоком профессиональном уровне, была полезна и результативна. Каждая из них увезла с собой сборник наработанных материалов (в печатном и электронном вариантах), спецвыпуск газеты «За самоорганизацию населения», подготовленный в партнерстве с Луганской общественной организацией «Вільний вибір Луганщини», №2(10) информационно-просветительского издания «Я» и тепло сердец новых подруг из разных уголков нашей страны.

Результатом трехдневной работы стали четыре актуальных для украинского общества проекта, разработанные участницами летней школы. Осталось совсем немного – реализовать эти проекты и еще раз убедиться, что нам многое под силу, когда мы объединяемся!

Управление самым интересным бизнесом в мире

Вероятно, каждый из нас не один раз делал попытки организовать свое время, ставил цели и составлял всякого рода планы. Но, несмотря на все старания, часто терпел неудачу. Однако отчаиваться и думать, что «всякое там планирование – это не для меня», не следует. Просто нужно продолжать искать тот подход, который будет соответствовать вам и той деятельности, которой вы занимаетесь.

Владимир Веретнов, экономист, директор компании «РабиКон». Основное направление деятельности компании – управленческий консалтинг.

«Нет ничего более легкого, чем быть занятым, и нет ничего более трудного, чем быть результативным»

Ален Макензи

Самоменеджмент при использовании современных подходов позволяет значительно продвинуться на пути овладения искусством управления.

Самоменеджмент не просто помогает быть успешным, он учит быть победителем во всех сферах жизни.

Представьте себе. Раннее утро; вы едва проснулись, включили компьютер, проверили свой банковский счет: вроде бы вчера вечером он был обнулен, а сегодня утром такой подарок – 86400 евро. Через день ситуация повторяется, и так каждый день. В сутках 86400 секунд, соответствующие этим деньгам. Эти деньги не что иное, как наследство, оставленное нам нашими родителями, или текущее финансирование, отведенное нам нашим духовным отцом – Господом или матушкой-природой. В этой ситуации нам, как субъектам инвестиционного бизнеса, предстоит играть сразу множество ролей, таких как:

- эмитент – декларирующий свои обещания, выпускающий свои обязательства перед собой, семьей, работой, бизнесом, обществом;
 - инвестор – вкладчик средств, имеющий тактические цели в виде оперативных дивидендов и стратегические: рост личного состояния, влияния, развитие личности;
 - президент или исполнительный директор – первое лицо, принимающее решения, несущее за них ответственность;
 - консультант-аналитик – определяющий экономическую целесообразность краткосрочных и долгосрочных целей, инновационных, инвестиционных проектов;
 - потребитель – его величество Потребитель, ради которого и организовывается мировой бизнес;
 - поставщик – тот, кто обеспечивает все потребности потребителей.
- При взгляде с этой точки зрения большое значение начинает иметь наша инвестиционная культура. Если посмотреть на американский опыт достижения успеха в этой сфере, то здесь можно увидеть использование двух культур – инвестиционной (управление средствами) и инновационной (коммерциализация технологий). Проблемы, решаемые с помощью ква-

лифицированного самоменеджмента, были подробно рассмотрены Питером Друкером в его работе «Эффективный управляющий», которая в основном посвящена управленцам, недовольным своей работой, отношениями в коллективе и испытывающим дефицит времени. По структуре нашего времени одна треть уходит на сон. Остаются две трети, которые можно разделить следующим образом: время для работы; игры; веселья. Игра и веселье могут быть временем, проведенным как в семье, так и с друзьями.

Многие ученые, теоретики и практики менеджмента, занимаясь изучением этой темы, разрабатывали разные концепции, теории, которые потом очень успешно применялись на практике. Одна из них заключалась в совершенствовании техники личной работы, управлении собой и своим временем. Другая рассматривала два подхода, системный и ситуационный, и моделировала жизнедеятельность человека как совокупность пяти подсистем: физической, психологической, нравственной, рациональной и творческой. И управление собой, по их мнению, – это умение управлять каждой из пяти подсистем и их интегралом. Эти пять подсистем связаны с пятью управляющими системами человека, такими как саморегуляция, анализ, адаптация, рационализация, развитие личности. При этом они утверждают, что применение этих систем зависит от конкретной ситуации. Такой подход, по-моему, ассоциируется с хайтек-бизнесом в области создания искусственного интеллекта. Именно в этом бизнесе делаются попытки изучить модели наиболее эффективного человеческого управления и симмитировать их с помощью информационных технологий в компьютерных системах.

Третий подход характеризуется эволюционными этапами в развитии способности управления собой.

Первый этап ознаменовался прохождением пути методом проб и ошибок. Для второго этапа характерно разделение труда, специализация, развитие способностей, таких как тренировка памяти, быстрого чтения и т. д. Третий этап отразил превалирование научных методов – систематизация знаний в технике личной работы. Множество методов, подходов и концепций пришли из других бизнес-дисциплин: из макроэкономики – оценка альтернативных издержек, из управленческого учета – определение точки безубыточности в самоменеджменте. Самой общей аналогией является менеджмент как наука. Так же, как и в менеджменте, в управлении собой есть такие этапы: постановка целей, планирование, принятие решений, организация работы, контроль. Все эти этапы тесно связаны с информационным обеспечением, коммуникациями. Именно от качества последних зачастую и зависит эффективность управления. Некоторые теоретики самоменеджмента определяют своих практических последователей как покорителей спирали удачи, которая заключается в следующем: выполнение работы с меньшими затратами, как следствие – лучшая организация труда, в свою очередь, ведущая к лучшим результатам труда, меньше спешки – меньше стресса, большее удовлетворение от работы – большая мотивация труда, рост квалификации – меньшая загруженность работой, меньшее количество ошибок при выполнении своих функций – достижение профессиональных и жизненных целей кратчайшим путем.

Качественный самоменеджмент начинается, как и в бизнесе, с проведения анализа. С его помощью, проводя текущую инвентаризацию себя, своего текущего состояния, внутренних сильных, слабых сторон, внешних угроз, возможностей, можно определить правильное позиционирование. Последнее необходимо для правильного определения цели, а это, как известно, уже половина результата. Самоменеджмент – это не

только управление временем, но и проектами, финансами, способы принятия решения и урегулирование конфликтов, овладение техникой эффективного общения. Он помогает убить сразу двух зайцев: продуктивно работать и рационально использовать свое время. Многие эксперты рекомендуют использовать в каждодневной работе принцип Парето 80/20, заключающийся в том, что на самые важные дела уходит двадцать процентов времени. Он переключается с другими подходами – приоритетности АБВ, Эйзенхауэра важности – срочности. Различают два подхода в самоменеджменте по географическому признаку: восточный – фатальный (преобладание коллективных ценностей, ориентация на общий успех), западный – планирование (во главу угла ставится самосовершенствование личности, достижение успеха).

Среди общих рекомендаций по совершенствованию самоуправления можно выделить следующие:

- изначально нужно принять себя таким, какой есть;
- устранить плохие привычки;
- развить способности;
- управлять эмоциями;
- контролировать потребности;
- формулировать рабочие временные блоки;
- иметь возможность уединиться, чтобы сосредоточиться;
- определить необходимые затраты времени и уровень трудоспособности;
- главные задачи выполнять утром.

Одним из методов сохранения времени является анализ поглотителей времени, который помогает выявить участки нерационального использования времени в течение дня (составление листа дневных помех).

Принятие на вооружение концепций обогащенного самоменеджмента может дать быстрый эффект, так называемые «дивиденды» придут довольно скоро. Но достижение стратегических целей будет иметь несравнимо большую отдачу, больше даже суммы этих дивидендных эффектов. Одним из важных правил самоменеджмента является то, что при достижении стратегической цели нельзя успокаиваться и жить успехами прошедшего дня, необходимо ставить новые стратегические цели и начинать двигаться в их направлении. Один из теоретиков самоменеджмента рекомендует пройти следующие этапы в процессе развития самоуправления:

- поставить вопрос, что можно сделать, чтобы изменить к лучшему ситуацию в бизнесе и в личной жизни;
- отказаться от самообмана, пересмотреть старые взгляды, перестать бояться нового;
- поменять жизненную парадигму;
- добиваться цели последовательным воплощением в жизнь природного принципа роста и изменений;
- активизировать свою жизнь, преодолеть привычки, внедрять навыки;
- стать лидером, сохранить результат, удержать успех.

Вспоминается одна древняя поговорка: «посеешь поступок – пожнешь привычку, посеешь привычку – пожнешь характер, посеешь характер – пожнешь судьбу». В ней прослеживается логическая цепочка процесса формирования личности. Наша мотивация, квалификация будут определять эффективность самоуправления.

Таким образом, самым интересным бизнесом для любого предпринимателя является качественное управление своим временем, проектами, финансами, стратегиями, что есть главной предпосылкой эффективности любого бизнеса в целом. Другими словами, от того, насколько мы овладели личной инвестиционной, инновационной культурой, будет зависеть успех нашего бизнеса на местном и глобальном рынках.

Самоменеджмент, или искусство хождения под парусом

Михаил Довгопол, директор студенческого Центра карьеры Национального технического университета «Харьковский политехнический институт», тренер-консультант Центра карьеры для женщин ХЖОО «Центр Перспектива»

Что такое самоменеджмент?

Это слово стало популярным в академических и деловых кругах в последние несколько лет, прежде всего, благодаря западной литературе. И само слово (**самоменеджмент** – от *self-management*), и понятие, которое оно обозначает, пришли к нам из США. Самоменеджмент – это наука о самоорганизации и самоуправлении человека. Философия самоменеджмента активно используется западными и отечественными тренерами при подготовке управленческих кадров, здесь самоменеджмент определяется как *целенаправленное и последовательное использование практических методов менеджмента в повседневной деятельности для того, чтобы оптимально и со смыслом использовать свое время.*

Рынок требует навыков самоменеджмента

Как это часто бывает с полезными изобретениями, философия самоменеджмента перекочевала в повседневную жизнь. Оказалось, что не только руководителю полезно уметь управлять собой и своей жизнью. Все дело в особенностях современных условий существования человека. Еще в середине прошлого века не только у нас, но и в западных странах судьба человека все больше определялась внешними обстоятельствами: семьей, крупными общественными организациями (например, партией), организациями-работодателями. В этих обстоятельствах лояльность к организации, умение следовать групповым нормам становились залогом успеха. Это позволило некоторым специалистам ранее сравнивать карьеру человека с плаванием на большом лайнере: достаточно зайти на борт такого корабля (поступить на работу в крупную организацию), понять и принять правила распорядка на нем, чтобы добиться пожизненной обеспеченности и стабильного продвижения «из трюма на капитанский мостик». Корабль плывет – человек до самой пенсии чувствует себя на нем нормально. Хотя, конечно, могло оказаться, что этот корабль называется «Титаник», но это было скорее исключением. Сейчас такая ситуация остается у нас только в государственных структурах. Но по мере развития свободного рынка оказалось, что победить (и выжить) могут только те компании, которые опережают своих конкурентов и оперативно реагируют на изменения окружающей среды. Знания, которыми раньше можно было пользоваться многие годы, теперь стали устаревать за год (и это не предел), компании больше не могут себе позволить роскоши долго принимать решения (клиенты уйдут к тем, кто делает это быстрее). Все это привело к тому, что а) больше полномочий стали передавать рядовым сотрудникам, б) организационная структура компаний стала более гибкой, нередко должность прописывается под человека, в) **непрерывное** (само)обучение стало нормой для специалистов (стал популярен термин *обучение на протяжении жизни*). Компании пришли к выводу, что только личная заинтересованность чело-

века в выполняемой работе, использование им любимых навыков, умение творчески совмещать интересы компании и свои личные обеспечивает компании результат, который позволит ей держать первенство на рынке. Теперь работодатель хочет знать, чем хочет заниматься соискатель, кандидату на работу дается возможность самому создать свое рабочее место.

Эти изменения на рынке повлекли за собой изменение поведения соискателей на рынке труда. Теперь карьера человека стала похожа не на плавание на лайнере, а на хождение под парусом. С одной стороны – хорошо: каждый человек волен сам выбирать курс и скорость движения, с другой – ветер, течения, рифы, незнакомые пассажиры лайнера, да и само хождение под парусом – искусство, которое требует иных навыков, чем пребывание на лайнере.

Самоменеджмент и есть искусство хождения под парусом

Говоря просто, самоменеджмент – это умение СОЗДАВАТЬ и ИСПОЛЬЗОВАТЬ ВОЗМОЖНОСТИ. В основе этого искусства лежит управление временем и планирование. Уже много раз убеждался в старой истине: «нет времени – сделал его». Скорость жизни, увеличивающееся количество задач и информации, требующей усвоения, больше не позволяют нам невнимательно относиться к своему времени. Если нет времени на то, что хочется, значит, вы его тратите на то, чего не хотите. В ваших силах изменить это, расставив приоритеты. Поглотителями времени называются такие мелкие вещи, как чашечка (одна, две, три...) кофе, болтовня с сотрудником, который жаждет общения (нет, это, конечно не вредно, но это тоже занимает ваше время), бесконечный поиск завалившихся папок и подоб-

ные вещи. Чтобы изыскать время, приходится также научиться говорить «нет» (навык асертивности) друзьям, сотрудникам, начальнику, близким... Говорить так, чтобы люди вокруг вас понимали: у вас есть цели, вы видите свои приоритеты и готовы помочь другим, но когда сами выделите для этого время.

«Ну нет, в наших условиях планирование не имеет смысла», – часто приходится слышать, – «все равно случится что-то непредвиденное». Да, непредвиденное случается в любых условиях, штука в том, что планирование позволяет вам задать направление своего движения, сознательно выбрать средства и контролировать ситуацию (насколько это вообще возможно). «Если вам все равно, куда нужно попасть, то безразлично, куда идти», – сказал Чеширский Кот Алисе. Так и бредут многие по жизни, не имея любимой работы, потому что никогда не задумывались, какой она должна быть, не умея отдыхать, потому что никогда не спрашивали себя, чего бы им хотелось на отдыхе. Самоменеджмент – это умение ставить цели и достигать их.

Самоменеджмент >= построение карьеры

Конечно, прежде всего это касается целей профессионального роста и развития – того, что называется управлением карьерой. В конце 1990-х, когда Центр карьеры для женщин ХЖОО «Перспектива» только начинал свою работу, многие наши клиентки удивлялись: «Неужели работа может приносить удовольствие?». Теперь, к счастью, этот вопрос не возникает, а к нам приходят вполне благополучные женщины, которым работа перестала приносить удовольствие. Мы учим их управлять своей карьерой, прислушиваться к своему внутреннему голосу при ее выборе, ставить цели в соответствии со своими желаниями, планировать движение к ним. Учим людей языку общения с работодателями: они хоть тоже люди, но у них свой взгляд на вещи и свой язык общения. Ну не хотят они слышать о ваших проблемах, а хотят рассказать о своих и услышать, как вы собираетесь их решать. Карьера – это не синоним слова «работа», как считалось раньше. Карьера – это различные виды деятельности человека на протяжении всей жизни (работа, хобби, социальная жизнь, спорт, семья...), организованные вокруг его(ее) уникальных интересов и ценностей. Поэтому важно обращать внимание на поддержание баланса между разными сторонами своей жизни: находить время и для увлечений, и для семьи, и для работы. Это невозможно только для тех, кто не умеет «делать время». Для владеющих искусством самоменеджмента такое вполне под силу.

С навыками самоменеджмента не рождаются

Итак, как только мы задаемся вопросом: «Чего же мы хотим и как это получить?», многое (пусть не сразу) становится более доступным, чем нам казалось раньше. Так, до 80% женщин-выпускниц Центра карьеры, безработных на момент посещения Центра, по окончании курса нашли себе работу, которая СООТВЕТСТВОВАЛА ИХ ЦЕЛЯМ, СПОСОБНОСТЯМ, ИНТЕРЕСАМ И ЦЕННОСТЯМ. В практике Центра были случаи, когда женщины со стажем безработицы 12 и даже 18 лет находили себе работу по душе. Женщины пишут, что занятия дали возможность «всколыхнуть болото», привели к «повышению жизненного тонуса» и побудили «стремление выходить из привычного образа трудовой деятельности», они узнали, что карьера – «понятие многогранное», и надо «двигаться, двигаться, двигаться». «Я теперь уверена в том, – пишет одна участница, – что каждый человек может достигнуть своей цели, главное – ее опреде-

лить», «тренинги побуждают к размышлениям о себе и своем месте в жизни, а самое главное – к действиям, чтобы найти это место».

Что ж, главное – понять, что успешными не рождаются – ими становятся. Вы можете начать осваивать искусство самоменеджмента сами (учиться у более успешных знакомых, читать книги), а можете обратиться за помощью к профессионалам: участие в обучающих программах даст вам возможность не только получить навыки, которые позволят круто изменить свою жизнь, но и завести друзей среди людей, борющихся с такими же проблемами, услышать много нового, встретить множество возможностей, которые вы уже будете знать, как использовать. Главное – знать, чего хочешь и... немного самоменеджмента.



Центр карьеры для женщин ХЖОО «Перспектива»
НТУ «Харьковский политехнический институт»
ул. Фрунзе, 21, ректорский корпус, к. 7 (3-й эт.)

Записаться в программу Центра карьеры для женщин, которая начнет свою работу с осени, можно по телефону 707-65-52.

Практические советы классиков менеджмента – С. Паркинсона и М. Рустомжи

*для тех, кто хочет освоить
искусство управления*

сердитых, неосторожных слов могут навеки разрушить отношения между людьми. Ради всего святого, обуздывайте свой темперамент. Следите за своими словами. Только подумайте: всего лишь несколько слов могут безвозвратно разрушить отношения, складывающиеся годами. Это потому, что люди не думают, прежде чем раскрывают рот»

«Невозможно». Это фатальное слово. Наполеон запретил своим подданным использовать это слово. Он даже хотел, чтобы оно было исключено из словаря французского языка. Руководитель, твердящий «это невозможно», – тяжелая обуза для подчиненных. Предложите ему новый метод, и он тут же ответит: «Это невозможно» или потребует пополнения штатов. Предложите такому человеку новую идею, и он заявит: «Это невозможно». Будьте руководителем, для которого возможно все. Любый умеет критиковать и лить ушатami холодной воды на новую идею»

«На творческие способности в значительной степени влияет та атмосфера, в которой работает человек. Атмосфера внутри организации должна быть такой, чтобы любой сотрудник имел как можно более широкий доступ к информации. Свободный обмен информацией и существующими в данной области идеями должен происходить как по горизонтали, так и по вертикали; как между людьми, занимающими одинаковое положение, так и от начальника к подчиненному и наоборот»

«Слова, сказанные в гневе, причинят ущерб, на возмещение которого уйдут многие месяцы. Несколько

«Сбор предложений производит двойной эффект. Во-первых, у каждого человека могут быть первоклассные идеи, которым нетрудно найти хорошее применение. Во-вторых, тот факт, что руководитель просит их делать предложения, развивает у сотрудников чувство самоуважения и дает им ощущение собственной значимости. И, кроме того, это просто самый правильный подход»

«В отношениях между людьми всегда возникают критические моменты, особенно, когда вы с кем-то не согласны. Будьте особенно осторожны в таких случаях, иначе вы ввяжетесь в бесплодный и утомительный спор, продолжающийся часами без всяких видимых результатов»

«Когда что-то идет не так, не набрасывайтесь на человека, несущего за это ответственность. Старайтесь найти причину. Негодный материал? Плохие методы? Отсутствие опыта? Ошибочный инструмент? Нападайте на причины плохой работы, а не на людей»

«Страх – самый грубый стимул, заставляющий людей работать, и, вероятно, наихудший. Если страх является преобладающим фактором, у работника пропадает всякая инициатива. Он будет делать только то, что ему сказано, и втягивать голову в плечи, стараясь избежать кнута»

«Каждый совершает ошибки. Но как только ошибка сделана, очень важно направить все усилия на ее изучение, анализ и осмысление, после чего необходимо попытаться понять, почему все-таки она была допущена. Учиться на ошибках. Со временем вы заметите, что совершаете их все меньше и меньше, поскольку всегда извлекали из них уроки»

«Ни один человек не бывает изначально злым». Так, кажется, сказал Платон. Очень немногие люди обдуманно и намеренно совершают злые или неправильные поступки. Обычно у них есть оправдание для содеянного. Люди ничего не могут поделать со своими поступками. Их поведение является продуктом их воспитания и окружения. Если вы будете помнить об этом, то сможете сдерживать себя в критические моменты. Подумайте о прошлом своих подчиненных и о том, какое воспитание они получили. Помогите людям работать лучше. Вы никогда не получите результатов, если попытаетесь толкать лошадь. То же самое справедливо и по от-

ношению к людям. Вы должны вести лошадь под узды или направлять ее бег. Подталкивать людей – это определенно один из наихудших способов делать дело. Ведите их. Дайте им помощь и вдохновение»

«Не угрожайте. Мы угрожаем не раздумывая, и в девяноста девяти случаях из ста нам приходится давиться своими угрозами просто потому, что мы не можем выполнить их. Не угрожайте, это унижительно. Угрозы не принесут пользы ни вам, ни кому-либо другому»

«В отношениях появится холодок, если вы не будете обращаться с людьми как с личностями и уделять каждому внимание. Люди – это не машины и не единицы продуктивной способности. Вам следует обращаться с ними бережно, иначе все остановится»

«Смотрите вперед. Даже самый приблизительный план лучше, чем никакого плана. Гораздо лучше работать даже с приблизительными догадками, чем просто наобум. Чем более неопределенным становится наше будущее, тем больше собранности нам требуется, чтобы зондировать его и предчувствовать грядущие изменения. В этом заключается секрет многих передовых компаний. Постоянно заглядывая в будущее, снова и снова подвергая ревизии свои планы, они способны предугадать события и даже определять их ход. Их не застигнешь врасплох – они способны справиться с новыми обстоятельствами»

«Руководитель должен помнить, что он всего лишь один человек. Под его началом может работать 70 или 700 подчиненных, но независимо от того, как усердно работает руководитель, он не в силах сделать больше, чем может сделать один человек. Поэтому его главная функция заключается в том, чтобы правильно организовать работу людей, находясь у него в подчинении»

«Прекрасный цветок всегда хрупок. Так обстоят дела и с инициативой. Руководитель, не понимающий этого, ведет себя в высшей степени неразумно. Многие из них убили инициативу в своих подчиненных, даже не осознав, что они натворили. Вот почему большое количество людей не проявляет вообще никакой инициативы. Независимо от ваших усилий они никогда не высунут голову и не подставят шею. Они слишком боятся совершить ошибку»

«Времена меняются. Человек должен расти и совершенствоваться. Оставаться «неподвижным» означает умереть. То, что было современным вчера, устареет завтра. Сделайте свой разум гибким, чтобы приспособиться к изменяющимся условиям»

«Если внимательно вчитаться в эти советы, можно понять, что все они применимы не только для управления организацией или бизнесом и предназначены не только профессиональным менеджерам. Их усвоение и применение может значительно улучшить повседневную жизнь каждого из нас»



Личная независимость как основа управления своей жизнью

Чувствуете ли вы себя абсолютно свободным в этом мире? Свободным – не значит исключительным и одиноким или отрицающим интересы других людей. Имеется в виду свобода как ощущение непреходящей способности жить здесь и сейчас, отвечать за себя независимо от внешних факторов. Мне нравится один из афоризмов на тему свободы: «Полная свобода – ощущение безусловной правильности того, что происходит: не осознание выбора, а его преодоление!» Свобода радостна. Конечно, в таком понимании свободы возможны разные толкования. Договоримся, что речь идет о внутреннем, интуитивном ощущении, а не навязанной извне «правильности».

Независимость собственного состояния от чего-то внешнего позволяет создать тот внутренний стержень, на котором держится радость бытия и способность управлять своей жизнью. Разумеется, мы переживаем различные эмоции, позволяем себе уставать и скучать, чего-то боимся, ждем, к чему-то стремимся. И все же, как глубины океана остаются незбылемы во время самого большого шторма, так и запасы наших сил, энергии, оптимизма, любви к жизни остаются всегда с нами. Несмотря ни на что. Наше движение вонне начинается с ориентации на внутреннюю обусловленность собственной жизни – ситуации таковы, какими Я их себе создаю. Эмоции, так часто посягающие на наши планы, действия, решения, также являются результатом внутреннего выбора, внутреннего диалога, говорения себе каких-то вещей.

Быть свободным – значит не только действовать так, как считаешь нужным, но и уметь поддерживать свой интерес к жизни, оптимизм и уверенность независимо от окружения. В социуме это одно из проявлений эмоциональной независимости –

отказ от поиска одобрения. Мы так привыкли его давать и получать, что порой лишение даже маленькой толики обычного одобрения может нарушить внутренний покой. Очень важно научиться выбирать друзей, объединяться в группы и ассоциации, помня при этом, что опираешься прежде всего на себя, а уже потом – на других. Одно из основных отличий лидеров – сниженная реакция на похвалы и порицания. Одобрения очень нужны детям. Но все дети вырастают, в норме все меньше и меньше нуждаясь в оценках со стороны. Как маме, мне близко такое определение материнских обязанностей: «Роль матери заключается не в том, чтобы на нее всегда можно было опереться, – она должна вообще избавить детей от необходимости искать опору». Окружающий мир устроен так, что невозможно нравиться абсолютно всем. Около половины представителей нашего мира, по крайней мере, будут не согласны с половиной сказанного нами. Поэтому, встретившись с неодобрением, полезно напомнить себе, что просто столкнулись с представителем несогласной с нами половины человечества. Понимание того, что частичное осуждение наших мыслей, чувств, слов или поступков является неизбежным, открывает выход из состояния подавленности. Ведь отрицание чьей-то идеи или чувства вообще не означает неприятия человека как личности. Для любого мнения найдется оппонент с полностью противоположной точкой зрения. Это относится как к отдельным словам, поступкам, так и к личностному образу, тому, каким быть, не стараясь соответствовать представлениям других людей.

У Рея Бредбери в «Марсианских хрониках» есть прекрасный рассказ, образно иллюстрирующий крайнюю зависимость от внешних ожиданий. Особенностью марсианина была способность мгновенно принимать форму того, о ком много думали другие люди. Пока он жил в одной семье, все было хорошо, он получал тепло и любовь в обмен на полное соответствие дорогим воспоминаниям стариков о погибшем сыне. Но оказавшись в толпе, был растерзан бесконечностью образов, которые пытались в нем увидеть другие. Телепатическая чувствительность при отсутствии своей идентичности и личной силы привела к гибели. Фантастика, но все же...

Выбирая свободу, мы выбираем поведение в соответствии с нашим лучшим знанием о себе, воспринимая внешние оценки и ожидания как информацию. В связи с этим мне вспомнилась притча-рассказ о Будде и его отношении к оценке. Жители одной из деревень ничего не хотели знать о Будде и его учении, и когда он пришел к ним, ругали его, бросали в него камни, прогоняли. Он ушел, а назавтра пришел снова с благодарностью Люди изумились: «Неужели ты настолько глуп, что не понимаешь, как мы ругаем тебя? Почему ты благодаришь?» Будда ответил так: «Вы порицали меня. Если бы это случилось раньше, возможно, я бы расстроился. Но сегодня это не тревожит мой ум, и я благодарен вам за то, что вы помогли это увидеть».

Часто, лелея мысль о любви к человечеству, мы раздражаемся по пустякам из-за резкого слова, невымытой чашки, нарушенного обещания... Вот только секунду назад, казалось бы, был готов обнять весь мир, а тут внезапный телефонный звонок или писк комара – и благостного чувства как ни бывало: обычный кипящий котел эмоций.

Настоящее же, глубинное «я» в действительности неуязвимо, и обращение к нему спасает от суеты, раздражения, скуки. Иногда необходимо просто вспомнить об этом, вспомнить в нужный момент. Спокойное состояние ума – словно незамутненное зеркало, в котором проявляются все наши эмоции, мысли, чувства. Если у нас есть навык работы со своими эмоциями, то мы прислушиваемся к ним и реагируем соответственно. Страх говорит нам, что не все в порядке. Радость напоминает, что нужно быть благодарным за чудо

жизни. Печаль, любовь, симпатия, сострадание, негодование – каждая из них говорит нам о том, что происходит у нас внутри. Мы используем эмоции для более глубокой связи с биением жизни, со своим базовым «Я».

Если же со своими чувствами неуютно, они заперты или выражаются разрушительным образом, это приводит к болезненным результатам, эмоциональные реакции на события становятся помехами, заслоняющими видение реальности. Неумение пользоваться своими эмоциями как инструментом творческого жизненного процесса делает нас психологически зависимыми людьми. Вместе с тем привычка сводить к минимуму деструктивные эмоции и раскрепощать позитивные ведет к эмоциональной независимости. Такая независимость – один из основных аспектов внутренней свободы. Полагаю, ценность свободы нами не оспаривается...

Хотя, если речь идет об отношениях, все может быть иначе. В одной бардовской песне есть примечательная фраза-рефрен: «Лучше быть нужным, чем свободным – это я знаю по себе». Удивительно, до чего живуча эта идея в наших головах! Совсем недавно довольно уверенная, самодостаточная женщина сказала мне, что свобода бывает в тягость и она бы с удовольствием променяла ее на ощущение «нужности».

Неистребимая тяга к так называемой «нужности» часто заводит в тупик зависимых отношений, из которых не так легко выбраться. Чаще в эту ловушку попадают женщины, особенно с учетом материнского вопроса, но и для мужчин она актуальна. Естественно, что нужно беречь и развивать отношения, доставляющие радость и не препятствующие достижению личных целей. Суть же зависимых отношений в том, что вам не оставляют выбора, вы обязаны делать что-то против своей воли и жалеете о своем вынужденном поведении. Проблема не в самих взаимоотношениях, а в связанных с ними ложных обязательствах. Чувство обязанности порождает зависимость и вину, тогда как наличие выбора открывает путь к любви и свободе, радости жизни. Очень емко негативную роль ложных обязательств выражает следующая фраза-афоризм: «Взаимное порождение обязательств и ожиданий уводит от свободы, но не освобождает от одиночества».

Проблема психологической зависимости в отношениях во многом сродни синдрому поиска одобрения. Такая зависимость может проявляться и в семье, и на работе, и в социуме в целом как жизненная позиция.

Увы, сегодня сигналы-сообщения, идущие от социальных институтов, распространенные в массовой культуре, скорее поощряют зависимое поведение индивида, нежели избавляют от зависимости. От «безобидных» песенок вроде «не покидай меня», «если ты меня разлюбишь, я умру» до сигналов притворства: «Мы все сделаем для вас. Мы о вас позаботимся. Полагайтесь на нас, поскольку у вас недостаточно средств и способностей, чтобы выжить в одиночку. Мы все за вас решим и обустроим вашу жизнь. Мы знаем, как лучше».

Тем не менее, избавление от зависимости в психологическом плане предоставляет нам реальную возможность управлять собой и своей жизнью, эффективно действовать в любой выбранной сфере.

Выбирая саморазвитие и личностный рост, мы совершенствуем собственную систему самоподдержки, перестаем болезненно нуждаться в других людях. Не позволяя себе впадать в уныние, отчаяние, гнев, идти на поводу у ситуации – это один из путей к стабильной уверенности и любви к себе. Причем именно мы сами за это в ответе.

Разочарование, обида, негодование проявляются в нашей жизни не просто так. Игнорировать их – значит не обращать на себя внимания. «Выпускать пар» во внезапных вспышках, ссорах – еще один способ неконструктивного поведения. Это, конечно, немного спасает от внутреннего напряжения, но проблемы не решает.

Негативные эмоции ценны тем, что позволяют выявить ограничивающие

убеждения, лежащие в их основе. Выявить и заменить на новые, более продуктивные. Если возможно, здорово это обсудить это с людьми, в общении с которыми данные эмоции возникли.

Наши страхи выражения своих чувств из-за того, что «не так поймут», зачастую преувеличены. Может, стоит попытаться. Если нет – принять как факт и стараться менять свои реакции, а не чье-то поведение. Мы не обязаны соответствовать чьим-то ожиданиям, точно так же и другие не обязаны соответствовать нашим представлениям о них.

Простое осознание психологического равенства абсолютно всех людей позволяет исключить из своей жизни многие проблемы, а следовательно – стать эффективным менеджером самому себе.

И тогда мы сможем сфокусировать свою энергию наиболее продуктивным образом, достигая поставленных целей, идя по жизни легко. Мы наполнены глубочайшей радостью оттого, что получили настолько редкую и драгоценную жизнь, и хотим использовать это сокровище и с наилучшим результатом. Это чувство истинной ценности жизни, глубокой радости, не позволяющей сидеть сложа руки, – вот мера подлинной эмоциональной свободы, осознания уникальности собственной жизни.



Об управлении собой

Владимир Марков, кандидат технических наук, 10 лет научной деятельности в области механики разрушения, 30 публикаций, из которых 10 авторских свидетельств. Практическое освоение системы Иванова, Цигун, Йоги, Тайцзи, Даосских медитативных практик, телесно-ориентированной психотерапии и др.

С одной стороны, эта тема достаточно избитая, а с другой – остается актуальной и, похоже, является предметом все возрастающего «возобновляемого» спроса. Почему так? Где корни этой ситуации, когда увеличение количества материалов по этой теме приводит еще к большей потребности в ее раскрытии? Попробуем разобраться в этом вопросе и постараемся даже дать некоторые практические рекомендации.

В психотерапии введены и используются такие термины, как «первичная натура» и «вторичная натура». Первичная натура определяет изначального, первичного человека, т. е. такого, каким он должен быть, а вторичная – каким он становится и есть в действительности. Первичная натура не имеет и не может иметь каких-либо проблем в своей жизнедеятельности, поскольку любую ситуацию воспринимает не искаженно, а реально и поэтому реагирует всегда адекватно, т. е. безошибочно. Вторичная натура – та же первичная, но отличается наличием в теле человека так называемых блоков наследственных и благоприобретенных. Их наличие мешает индивидууму воспринимать действительность реально и, соответственно, адекватно на нее реагировать.

Эти блоки как бы волнуют, искривляют пространство, через которое человек смотрит и воспринимает окружающую действительность, плюс еще его эмоции, которые приводят эти волны в движение. Представьте себе зеркало с бегающими по нему волнами, глядя в которое вы бредете или подкрашиваетесь.

Т. е. человек обычно отождествляет действительность со своим восприятием ее, чем и создает себе соответствующие трудности в своей жизни.

Блоки – это некие информационно-энергетические густки, которые создаются негативными эмоциями индивидуума и капсулируются в его теле.

Механизм их образования скрыт в преувеличенном реагировании людей на возникающие ситуации.

Например, по некоей причине, объективной или надуманной, вы с кем-то поругались и эмоционально завелись. И время уже прошло, и местоажденье ваше сменилось, и причина, вызвавшая негативный всплеск, ушла, а вы все еще «жуеете ситуацию», продолжая внутри себя выяснять эти отношения. Т. е. ситуация уже ушла и оста-

лась далеко в прошлом, а вы все еще продолжаете тратить на нее свою энергию. Эта энергия излишнего реагирования на ситуации создает и наполняет блоками соответствующие части человеческого тела. К слову, животным такой неоптимальный расход жизненных сил не присущ, т. к. они всегда эмоционально и энергетически реагируют адекватно.

Итак, вторичная натура – это первичная, которая замусорена информационно-энергетическими блоками, создаваемыми в теле человека по причине:

- страхов и переживаний, накапливающихся чуть ли не с момента зачатия;
- неадекватного (преувеличенного) эмоционально-ментального реагирования на возникающие ситуации;
- заблокированных индивидуумом импульсов своих желаний (например, сексуальных), которые противоречат религиозным, этическим и иным убеждениям.

Именно эти блоки и создают проблемы здоровью человека и существенно ограничивают, обедняют его жизнедеятельность.

Согласно библейским и буддийским писаниям, «подобное притягивает подобное», и поэтому можно утверждать, что эти блоки притягивают к человеку ситуации, аналогичные тем, которые у него уже были и которые образовали эти самые блоки, т. е. с такими же ощущениями и переживаниями. Отсюда следует вывод: чтобы проблема контроля над собой не довели над человеком, нужно избавиться от уже нажитых блоков и не создавать новых.

Одним из вариантов адекватного отслеживания ситуации является умение быстрого, почти одновременного отслеживания человеком процессов, происходящих и вне и внутри него, для исключения запоздалого реагирования на уже изменившуюся внешнюю реальность.

Тренировка такого умения заключается в следующем. Человек во всевозможных ситуативных моментах, например, в метро, получив «локтем под ребро», сам в себе фиксирует отдельно три позиции: ментальную – какая возникла мысль (например, «вот свинья!»); эмоциональную – какая эмоция (например, гнев); физическую – реакция тела (например, «плечень откликнулась»). И при этом никогда не нужно выставлять никаких оценок самому себе и своим реакциям.

Со временем такое регулярное сканирование своего внутреннего реагирования на возникающие ситуации выработает у человека оптимальное отношение к ним.

Познакомимся теперь с одним из вариантов баланса энергий внутри человека, т. к. любые отклонения от этого сбалансированного состояния приводят к необходимости совершения действий, направленных вовне. Уже практически не оспаривается тот в факт, что в человеке сосуществуют одновременно и женское, и мужское начала. Но одного из них больше, что и явлено в физическом теле. Кроме того, в теле человека сосуществуют два вида энергий – мужская и женская – с некоторым преимуществом мужской энергии, если тело мужское. И, наоборот, преимущество женской энергии являет вовне женское тело.

Этот дисбаланс мужской и женской энергий достаточно стабилен. Однако стоит ему нарушиться в силу разных причин (солнечные ванны, тряска в травмае или еще что-либо), у человека возникают различные эмоциональные состояния и желания, в том числе и сексуальные.

О преимущественной значимости сексуальной сферы для психического и физического здоровья человека писали и психоаналитик Фрейд, и психотерапевт Райх, а биоэнергетик и психотерапевт с 30-летним стажем Лоуэн вообще утверждал, что первопричиной любых психических нарушений являются неполадки именно в этой системе.

А даосизм отмечает, что у человека самыми мощными внутренними источниками энергии являются страх, энергия которого в хроническом варианте разрушает организм, и сексуальное желание, энергию которого относят к одухотворяющей и созидательной силе, конечно, только при правильном ее использовании.

Отсюда вытекают и действия по самоуспокоению своей разволнованной эмоционально-волевой сферы, а именно за счет возврата к прежнему стабильному и небольшому дисбалансу мужской и женской энергии:

- заняться сексом, «подтянув» этим энергии друг к другу;
- порубить дрова или побегать трусцой, «сбросив» этим излишек;
- заблокировать (подавить) импульсы сексуального желания до того, как они разогреют половую систему и создадут еще один блок или подпитают уже существующий;
- подождать, пока само «рассосется», что в нашей динамичной жизни достаточно проблематично;
- растянуть энергию желания по всему телу либо пустить ее по конкретным энергетическим циркуляционным маршрутам в теле.

Последний вариант относится уже к техникам сексуального кун-фу и к приемам Тантры, которые практикуются для оздоровления и омоложения организма человека, а также для его просветления. Считается также, что с возрастом происходит уравнивание энергий внутри тела, но у мужчин мужская энергия опускается до уровня женской, и поэтому они становятся менее мужественными, плаксивыми и жалобщиками, а у женщин мужская энергия поднимается до уровня женской, и женщины становятся менее женственными.

Желательно знать, что имеются некоторые особенности женского тела: в нем есть органы, становящиеся со временем рудиментарными.

Это молочные железы и родовая система, которые, начиная с определенного возраста, становятся как бы не нужными организму, т. к. родов и кормления грудью больше не будет, и в текущей работе организма их участие практически нулевое. Они не нужны, но они есть и потребляют существенную часть жизненной силы, т. е. энергии организма. Занимаются своего рода нахлебничеством.

И в ситуациях недостатка в организме жизненных сил эти рудиментарные органы оказываются обделенными и потихоньку становятся привлекательным местом для накопления колоний раковых клеток. Нужно помнить, что в организме человека ежедневно образуется около шести миллионов новых клеток, среди которых имеются бракованные клетки, т. е. отличающи-

еся от оригинала. И если эти бракованные клетки, так называемые клетки-уроды, организм своевременно не распознал и не уничтожил, то они формируют колонии, из которых потом и вырастают раковые образования. И благодатными местами для формирования таких колоний являются те, где жизненные процессы заторможены, т. е. где имеется своего рода болото. В организме человека, конечно, предусмотрена система сообщающихся сосудов для свободного перетекания энергий в теле. Но в силу замусоренности человеческого организма эта система энергетического выравнивания, как правило, плохо работает. Кроме того, внутренние органы, как самостоятельные со- знающие сущности, «благожелательны» друг к другу и совместно работают на организм только тогда, когда хозяину этого организма присущ житейский позитивизм. Другими словами, если человеку свойственно негативное восприятие действительности, то внутренние органы обособляются и стремятся «ухватить» из организма для себя как можно больше жизненной силы. Ну а ее, как и денег, всегда не хватает, и в первую очередь безжизненными оказываются рудиментарные органы. Отсюда и есть одна рекомендация: стараться всегда позитивно реагировать на возникающие житейские ситуации, т. е., в соответствии с библейским подходом, реагировать с благодарностью за каждый ниспосланный урок. В жизнедеятельности обычного человека задействовано только 20, а у гениев – 24 триплета, находящихся в его генах, из общего их количества 64. Это означает, что за миллионы лет эволюционного развития человека реализовалось только на одну треть. Поэтому вопросы о человеке и его взаимоотношениях с самим собой и внешней средой будут актуальны, пока существует человечество.

Сам себе менеджер

Самоменеджмент – это последовательное и целенаправленное использование испытанных и эффективных методов, приемов и технологий самореализации и саморазвития своего творческого потенциала в повседневной жизни для оптимального, осмысленного использования своего времени. Основная цель самоменеджмента – максимально использовать собственные возможности, сознательно управлять течением своей жизни (самоопределяться) и преодолевать внешние обстоятельства как на работе, так и в личной жизни. Чтобы управлять другими, нужно сначала научиться управлять собой. Управление собой включает следующее: поддержание физического здоровья; рациональное распределение сил; преодоление трудностей; рациональное использование времени.



Семь правил личной свободы:

1. Делать все, что не запрещено законом твоей страны.
2. Делать все, что полезно тебе и близким тебе людям.
3. Делать все, что полезно твоей Родине и Цивилизации.
4. Делать все, что способствует твоему духовному и физическому развитию.
5. Максимально реализовать себя, но не во вред своему здоровью.
6. Всякий раз искать свой единственно верный путь.
7. Не сутулиться и не размениваться по мелочам, отдавая приоритет более высоким, но реальным целям.

Как жить, чтобы быть счастливым

1. Не хмурьтесь и старайтесь не вспоминать о прошлых неприятностях.
2. Чаще улыбайтесь: улыбка ничего не стоит, но дорого ценится.
3. Не накапливайте проблемы, а решайте их. Нерешенные проблемы порождают чувство тревоги и беспокойства.
4. Беритесь за решение задач и проблем, взвешивая свои силы.

5. Не давайте неприятности «оседлать» вас, забудьте о ней, занявшись интересным делом.
6. Старайтесь меньше общаться с людьми, которые доставляют вам неприятности.
7. Вместо того, чтобы бороться с врагами, ищите себе единомышленников.
8. Не ищите счастья в далеком будущем, сделайте счастливым день сегодняшний.
9. Не мстите врагам своим и не трагьте на них себя – они этого не стоят.
10. Делая добро людям, не ждите всякий раз благодарности.
11. Анализируя прожитый день, сделайте так, чтобы завтра одной ошибкой и одним огорчением стало меньше.
12. Не акцентируйте внимание на недостатках людей, а ищите в людях хорошее.
13. Если же у вас случилась беда, то постарайтесь по возможности об этом выговориться, но только с тем человеком, которому доверяете.
14. При удаче прежде всего благодарите других, но во всех бедах вините себя.
15. Помните, что счастье – в роскоши человеческого общения, в благородном поступке, в общении с природой, в красиво сделанной вещи, в гармонии с самим собой.

Про місцеве самоврядування

«Демократія – не правління народу; такого у світі просто не існує. Демократія – це уряд, що обирається народом, а якщо необхідно, народом і змищується; окрім того, демократія – це уряд зі своїм власним курсом»

Р. Дарендорф, перша половина XX ст

Демократія як форма політичної організації суспільства існує більше двох тисяч літ. В перекладі з грецької означає «влада народу». Сьогодні демократія асоціюється з краєю з усіх відомих форм організації влади. Її основною ознакою залишається право громадян брати участь в управлінні суспільними та державними справами. Ми з вами, громадяни України, реалізуємо це право, беручи участь у підготовці, обговоренні та ухваленні важливих рішень та через своїх представників – депутатів, обираючи їх до органів державної влади та місцевого самоврядування, яке є головною інституцією публічної влади. У 1997 р. в нашій країні було ухвалено Закон «Про місцеве самоврядування». Про основні елементи місцевого самоврядування розповідає Ольга Мірошник, директор Фонду місцевого самоврядування.



На мій погляд «три кита», на яких тримається місцеве самоврядування – це законодавча база, ресурси та сильна громада. Якщо говорити про законодавчу базу, то Закон 1997 року – це вже третій за час незалежності України. І це ще не остаточний – найближчим часом розвиток місцевого самоврядування знову зазнає суттєвих змін. Я маю на увазі курс державної політики на децентралізацію та деконцентрацію влади на місця, що відбувається останнім часом. Поступово саме територіальні громади і їхні представницькі та виконавчі органи стануть найбільш впливовими в регіонах. І це логічно, адже якість життя починається з якості водопостачання, тепла, прибирання вулиць, забезпечення транспортом, ремонтном доріг та інших дрібниць, які повинна забезпечувати нам місцева влада. Але якщо держава повністю «перекладає» на місця забезпечення

якості життя, то вона повинна змінити своє ставлення до надання громадам, тобто органам місцевого самоврядування, реальних ресурсів. Наприклад, закріпити постійні джерела бюджетних надходжень, розширити майнові права, дати право розпоряджатися нерухомістю, особливо землею. Звичайно, це потребує розширення управлінських можливостей, щоб раціонально керувати майновими та фінансовими активами. Потрібно вчитися заробляти гроші для громади. А для цього необхідно стати професійними учасниками ринку землі, фондових ринків, підвищити якість управління корпоративними правами територіальних громад в інтересах усіх мешканців. Звичайно, тоді і користуватися економічними результатами такої діяльності зможе як влада, так і громада. Що ж до необхідності «сильної громади», то недавні події показали, що змінити життя на краще ми можемо тільки об'єднавшись разом. Чому? Тому що місцеве самоврядування – це пробудження ініціативи мільйонів. Якщо ми хочемо жити гідно в багатій країні, то без пробудження цієї ініціативи ми нічого не зробимо. Це моє бачення головних елементів місцевого самоврядування. Але краще за Президента не скажеш. Пропоную його вислів, про те, що головне для місцевого самоврядування на сьогодні: «... Нам треба обов'язково робити адміністративно-територіальну реформу. А для того, щоб вдалася адміністративно-територіальна реформа та реформа управління, нам треба робити бюджетну реформу. Це – тринерозривний комплекс реформи, який нам потрібно зробити, якщо ми хочемо бачити місцеве самоврядування самостійним» (із виступу Президента України Віктора Ющенка на міжнародній конференції «Порядність, прозорість, професіоналізм: чи готова українська місцева влада жити в Європі» 14 травня 2005 року).

Сами для себя

Вопрос о территориальном переустройстве возник с первых дней становления Украины как независимого государства.

Проблема состоит в том, что уже существующая система административного устройства (образца 1931 г.) создавалась под действующую структуру однопартийного управления, когда «руководящая и направляющая» преследовала конституционно-закрепленную цель – путем администрирования руководить всем, всегда и повсюду.

Жесткие управленческие паутинки пронизывали всю плоть государства от столицы до самого далекого села, от Генсека до парторга первичной партийной ячейки, от министра до бригадира. Такое «кубическое» администрирование позволяло на ручном управлении держать все. Сегодня вечером ЦК сказало «надо», а завтра утром множество первичных ячеек со всех просторов «необъятной Родины», состоящих из представителей трудовых коллективов, «рассмотрев и обсудив, поддержав и одобрив», направляют бесчисленное множество телеграмм о своем «единогласном» решении в «столицу столиц всех народов».

Кроились карты республик, в республиках – областей, в областях создавались районы под количество номенклатурных первых, вторых и третьих.

Выстраивали под категорию количество поселков, сел.

Появились города со статусом областного подчинения в силу особенного сочетания в себе промышленного и аграрного потенциала. Крупные мегаполисы окружали себя городами-спутниками. Кроме «закрытых» городов появились республиканские, с особым статусом и на особом режиме снабжения.

Такое административное устройство позволяло формировать ступени кадрового коридора и перераспределять бюджет не по количеству жителей, а исходя из «исключительности» и «целесообразности». Все это формировало процесс миграции населения, ставя в зависимость уровень доходов от места проживания, что в некоторых случаях вызывало искусственную ликвидацию целых поселений.

Апробированный веками мировой принцип – от количества населения к бюджетному планированию – не вызывал ни тени сомнений в том, что это верно и правильно. Вопреки постулатам К. Маркса, заработная плата зависела не от количества вложенного труда, а от условного места «выживания». Органы местного самоуправления становились придатками государственного административного.

Попытки реформирования на постсоветском пространстве в основном приобрели характер политического макияжа. Сменились вывески, названия должностей, кое-где люди, но сохранились обязанности, полномочия и управленческий алгоритм системы.

Сегодня административно-территориальное устройство Украины представляют 456 городов, из которых каждый второй (176) – областного значения (в Крыму – республиканского), 278 городов – районного значения.

В государстве 118 районов в городах, 490 сельских районов, 24 области, автономная республика Крым, города с особым статусом Киев и Севастополь. Поселков городского типа – 881, поселков – 1363, сел – 27217. Всего населенных пунктов – 29922. В Украине действует 12115 местных советов всех уровней.

Можно по-разному воспринимать эти цифры, но, даже скромно уменьшая число административных единиц, сложно сказать, сколько чиновников на одного работающего.

Сегодня это nepозволительная роскошь. Более того, для тех, кто знаком с управленческими системами, ясно вполне, что такая система мало рациональна и слабо эффективна. Но главное – это то, что такой подход позволяет создать замкнутые контуры управления, когда чиновники работают только на себя, но за государственные средства.

После реформы планируется образовать 4 тысячи общин, 280 районов, 7 городов-районов, 33 региона и 9 городов-регионов, в их числе Харьков, Одесса, Львов, Донецк, Запорожье, Кривой Рог.

В чем же, говоря на современном сленге, основная «фишка» новой системы администрирования, предложенная вице-премьер-министром Романом Бессмертным?

Первое – в основе нового деления лежит укрупнение громад и районов.

Второе – сокращение количества администраций, уменьшение количества чиновников, приближение услуг к потребителям.

Третье – ликвидация функций районных администраций, дальнейшее развитие принципов местного самоуправления.

По замыслу инициаторов реформы такое переустройство позволит более дифференцированно подходить к формированию бюджета, в том числе и на региональном уровне.

Планируемые новшества в перераспределении полномочий между органами исполнительной власти и органами местного самоуправления должны создать условия для того, чтобы громада сама выбирала для себя приоритеты в бюджетной политике, исходя не только из особенностей района, но и собственных возможностей.

На первый взгляд, такие приоритеты существенно увеличивают экономические возможности регионов. Но практика действия «свободных экономических зон» подсказывает, что без реальных лоббистов этого процесса в Кабинете министров Украины и в Верховной Раде практическая реализация многочисленных попыток регионов равна нулю. Вторым «порогом» практической реализации реформы предполагается партийное формирование депутатского корпуса Верховной Рады.

Трудно даже предположить, как партийный «окрас» скажется на принятии решений и на государственном, и на региональном уровнях. Известное «когда в товарищах согласья нет...» приобретает свой смысл в ожидаемом ближайшем будущем. А товарищи уже почти определились. В период предстоящих выборов из плоскости административной реформа перешла в плоскость политическую.

За партийной состязательностью здравый смысл почти не виден, а точнее, незаметен. Вот и получается – «хотели как лучше, а получилось как всегда...»

О необходимости и неизбежности проведения административно-территориальной реформы сегодня говорит большинство не только тех, кто ее инициирует, но и тех, кто ей препятствует. А вот широкого, всенародного обсуждения проекта Закона, о котором сообщают время от времени СМИ, пока еще не получилось. Более того, за отдельное «пламенное НЕТ», выразившееся в факельном «освещении» проблем реформы, кое-кто от оппозиции даже заработал свои двадцать «серебряников».

Наличие определенных точек напряженности и даже районов непонимания, таких как Макаровка, повлияли на «отца идеи» так сильно, что он даже заявил об отставке.

Но грабли – они и в Жмеринке грабли. И попыток наступить на них может оказаться множество. Идея становится идеологией только тогда, когда она воспринимается большинством, и остается нереализованным решением, если она навязана через силу. Не знаю, кто в политиком внес практику пакета... Это напоминает совковский набор в гастроном – хочешь банку кофе, а к нему две пары галашей. Демократия – это когда по взаимному согласию и добровольно, а не через колесо.

Сегодня очевидно, что в 2006 году предложенный вариант административно-территориального передела не закончится.

Различия между регионами, низкий экономический потенциал аграрных зон, неспособность органов местного самоуправления осознать свою собственную главенствующую роль – все это создает естественный блокиратор «шевеления реформы».

Это хорошо понимает и сам Роман Бессмертный.

В ходе встречи в Харькове он изменил вектор направленности реформы от территориального устройства в сторону финансового содержания и наполнения. Не трудно определить, что это и есть сердцевина всех предполагаемых изменений, когда органы местного самоуправления становятся основными распорядителями собственных финансовых поступлений на своей территории для своей громады и во имя ее благополучия.



Волонтерское лето в Феодосии

Все мы хотим жить в прекрасной и богатой стране, в демократическом, гражданском обществе, где все граждане равны перед законом и каждому человеку гарантированы права и свободы, стабильный и достойный уровень жизни. И очень важно сегодня понимать, что достигнуть этого можно только тогда, когда каждый из нас научится брать ответственность за свою жизнь, «болеет» душой за свою страну и вкладывать свою любовь и свой потенциал в ее развитие.

То, что называется демократией (властью народа), формируется через развитие избирательного права, парламентаризма и негосударственных общественных организаций, благодаря чему каждый человек способен влиять на происходящее во власти, менять политиков, добиваться принятия гуманных и полезных обществу законов. А это требует личной ответственности от каждого гражданина, будь он министром, ученым или рабочим. Чтобы процесс построения гражданского общества стал результативным, а процессы демократизации необратимыми, необходимо выстраивать конструктивный диалог между обществом и властью. Посредником в таком диалоге являются общественные организации, а значит, те люди, которые в них работают, в том числе волонтеры – неравнодушные люди с активной гражданской позицией. Общественные организации Харькова имеют позитивный опыт ведения такого диалога с органами городской власти, о котором мы хотим рассказать нашим читателям. Возможно, вы сможете использовать его для эффективной работы в своих городах и селениях. А также поделиться своими достижениями в этой области.

Управление труда и социальной защиты населения Харьковского городского совета уже несколько лет сотрудничает с объединениями граждан в рамках реализации Харьковского гуманитарного проекта «Единая социальная сеть» (ЕСС). Цель ЕСС – расширение рынка социальных услуг за счет объединения общественных усилий социальных служб города в условиях ограниченных ресурсов. Членами ЕСС являются общественные организации и благотворительные фонды, которые стали победителями городского конкурса социальных проектов.

Харьковская женская организация «Крона» является партнером Управления труда и социальной защиты населения Харьковского городского совета и членом Единой социальной сети с 2003 года.



Лето – пора отдыха, путешествий и приятных незабываемых впечатлений. Ярким событием лета-2005 для волонтеров Харькова стал слет, который проходил в славном черноморском городе Феодосия.

Идея выездного слета волонтеров появилась год назад, когда после празднования 350-летия Харькова состоялся 1-й слет волонтеров. Тогда в проведении различных мероприятий, организованных Харьковским горсоветом для харьковчан и гостей города, активную помощь оказывали именно добровольцы из общественных организаций Харькова. 1-й слет в праздничной и теплой атмосфере с вручением подарков и книги «Волонтерское движение в Харькове» активистам-волонтерам состоялся в малом зале городского совета. Участники слета имели возможность ближе познакомиться друг с другом, поделиться опытом и успехами своей добровольческой деятельности на благо нашего города и людей, живущих в нем, поделиться мнениями о том, каким они хотели бы видеть Харьков завтра и что для этого могут сделать волонтеры в партнерстве с городскими властями. И возникла идея делать такие слеты ежегодно, как мероприятия отчетные, обучающие, развивающие партнерство общественных организаций, социальных структур, органов местного самоуправления. Сказано – сделано. Начальница Управления труда и социальной защиты населения Харьковского городского совета С. А. Горбунова-Рубан – женщина деятельная и прогрессивная – при составлении Комплексной программы социальной защиты населения на 2005 г. внесла предложение о проведении 2-го слета волонтеров. Комплексная программа была представлена на сессии городского совета и включена в Городской бюджет-2005.

С 27 июня по 2 июля 2005 г. представители общественных

организаций ЕСС, группа преподавателей Национальной Академии государственного управления при Президенте Украины и группа работников Управления труда и социальной защиты населения собрались для подведения итогов работы и обсуждения перспектив развития волонтерского движения Харьковщины. Таким образом, слет проходил с участием 67 человек из трех разных звеньев, занимающихся социальной работой, – государственного, научного и общественного.

Участники разместились на базе отдыха регионального института Национальной Академии государственного управления при Президенте Украины. Программа слета предусматривала лекции, работу в секциях, конкурсы, отдых на пляже и посещение достопримечательностей Черноморского побережья.

Работа в секциях велась по следующим направлениям:

- «Работа в семьях с детьми»;
- «Работа и реабилитация асоциальных групп населения»;
- «Продолжение активного долголетия»;
- «Работа с инвалидами»;
- «Распространение социальной информации».

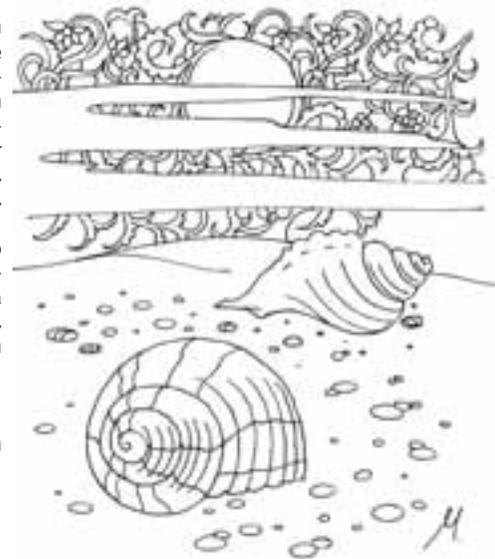
Проблемы организации отдыха детей разного возраста и детей-инвалидов в том числе, проблемы инвалидов, поступающих на работу, условия их труда, реабилитация асоциальных групп людей, возможность продления пенсионерами активного долголетия, бесплатная реклама социальных услуг на телевидении и в средствах информации стали темой ролевой игры, в которой принимали участие все участники слета. Эта игра показала, что одни и те же проблемы в обществе по-разному воспринимаются представителями общественных организаций, науки и органов власти. И для того, чтобы эти проблемы решались более эффективно, им необходимо работать над созданием партнерских отношений, активно обмениваться информацией и опытом, постоянно повышать профессиональный и культурный уровень своих работников.

Участники слета пришли к выводу, что настало время, когда нужно не просто просить помощи у власти, а объединившись с ней, искать совместные решения и вместе добиваться успеха в их реализации.

На слете были сформулированы общие задачи волонтеров Харькова:

- создание информационно-аналитического центра социальной сети;
- создание Единого реестра социальных услуг общественных организаций;
- учебно-тренинговый план повышения квалификации работников третьего сектора на 2005 год;
- объединение усилий разных общественных организаций для решения общих задач;
- установление партнерских отношений с властью.

Быстро пролетела неделя, которая надолго оставила в памяти веселые выступления волонтеров, песни, шутки, шум волн и телефоны новых друзей.



Внимание! Конкурс!

Информационно-просветительское издание «Я» объявляет конкурс для общественных организаций Украины.

У вас есть возможность рассказать на страницах журнала о своем деле, о людях, которые его делают, о тех проблемах, которые вы уже решили или хотите решить, о партнерских отношениях с другими организациями, органами власти и прессой.

От нас с вами зависит, каким будет образ общественных организаций, которые сегодня не имеют достаточного влияния на экономическую и политическую жизнь страны. Хочется, чтобы это влияние было весомей, чтобы население нашей страны получало больше информации о роли общественных организаций в решении важных вопросов.

ЛУЧШИЕ РАССКАЗЫ ОБ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ БУДУТ ОПУБЛИКОВАНЫ НА СТРАНИЦАХ ЖУРНАЛА «Я».

Материалы принимаются в электронном и рукописном виде.

Информационно-просветительское издание «Я», ЖХО «Крона»

ул. Артема 4, г. Харьков
Украина, 61002
krona@rider.com.ua
ya@lintec.net.ua

Высокие стандарты деятельности прежде всего

Владимир Перепечаенко, председатель Совета директоров Луганской областной группы медиации, консультант проекта «Мережа громадянської дії в Україні».

Более 10 лет назад Луганская областная группа медиации была зарегистрирована первой в Украине как организация, внедряющая альтернативные методы разрешения конфликтов, в частности – медиацию и фасилитацию.

Медиация – это процесс разрешения конфликта с участием третьей незаинтересованной стороны с целью облегчения достижения добровольного соглашения между сторонами.

Рекомендации Совета Европы

Организация была создана в рамках совместного проекта Донецкого Научно-Практического Объединения «Психологический центр» и Search for Common Ground «Украинская Группа Медиации». Уставная деятельность направлена на содействие становлению и развитию в Украине демократических общественных отношений и разрешение конфликтов несудебным путем.

Фасилитация – процесс, при котором нейтральное лицо, принятое всеми членами группы и не имеющее полномочий для принятия решений, вмешивается, чтобы помочь группе улучшить ее способы распознавания и разрешения проблем и принятия решений с целью увеличения эффективности группы.

Роджерс Шварц, Умелый фасилитатор. Практическая мудрость для развития эффективных групп. Джосси-Басс, 1994 г.

ЛОГМ изначально создавалась как специализирующаяся в области современных социальных технологий, что задавало высокую планку качества работы. В состав организации входят психологи, преподаватели, инженеры, менеджеры с активной гражданской позицией, объединившиеся с целью изменить свою жизнь и жизнь общества к лучшему.

Мы создаем возможности разрешения конфликтов в Украине новыми, недорогими, менее рискованными способами

Сегодня в структуре деятельности ЛОГМ выделяются три ключевые направления:

- профилактика и разрешение конфликтов;
- разработка и адаптация современных образовательных методик;
- оказание услуг в области организационного развития.

Мы внедряем новые социальные технологии в сферу выработки и принятия решений, способствуем выстраиванию взаимоотношений между партнерами на основе взаимных интересов.

Для этого мы:

- создаем прецеденты по использованию альтернативного разрешения конфликтов (АРК);
- разрабатываем и реализуем образовательные и просветительские программы, готовим необходимые кадры;
- наполняем информационное пространство;
- разрабатываем и внедряем регулирующие нормативно-правовые документы, внедряем стандарты деятельности;
- обеспечиваем ресурсами процесс внедрения и реализации;
- внедряем технологии (процессы) в действующие организационные системы и процедуры;
- осуществляем мониторинг и оценку процесса внедрения;
- содействуем научно-исследовательским работам по развитию и внедрению альтернативных методов разрешения конфликтов.

Для обеспечения качества работы в организации постоянно совершенствуется система управления. С 1996 г. в ЛОГМ внедрена процедура стратегического планирования деятельности. Каждые 1,5-2 года стратегия корректируется. «На период до 2007 г. деятельность ЛОГМ преимущественно направлена на внедрение примиренческих процедур по разрешению конфликтов среди подростков, профилактику правонарушений и коррекцию асоциального поведения. В результате работы предполагается внедрение практик восстановительного

правосудия в судебную систему, медиации в систему школьного и вузовского самоуправления, коррекционных методик в систему повышения квалификации педагогов...»

Миссия ЛОГМ заключается в гармоничном развитии человека, общества и мира путем просветительской, научно-образовательной деятельности и квалифицированного разрешения конфликтов при удовлетворении материальных и духовных потребностей сотрудников.

Основными ценностями выступают: Инициатива, Ответственность, Профессионализм.

С 2003 г. в организации внедрена процедура самооценки организационного развития. Европейский опыт адаптирован к реалиям третьего сектора Украины.

Процедура самооценки организационного развития дает комплексную оценку состояния организации по следующим компонентам: работа правления организации; общее состояние менеджмента; оценка активов и ресурсов; выстроенность взаимоотношений с внешним окружением.

ЛОГМ в своей работе руководствуется этическими стандартами деятельности медиаторов. В 2004 г. организация выступила региональным инициатором обсуждения Декларации этических основ деятельности организаций гражданского общества Украины. Сейчас в ЛОГМ ратифицированы основные положения этой Декларации.

Сегодня в ЛОГМ работает один из пяти консультантов по организационному развитию национальной программы «Мережа громадянської дії в Україні».

ЛОГМ входит в состав межведомственного координационно-методического совета по правовому образованию населения, созданному при областной Государственной Администрации.

Через основного партнера – Областную библиотеку для юношества ЛОГМ регулярно распространяет информацию о деятельности НГО в других областях Украины, выступает региональным координатором или представителем в Луганской области.

Организация с 1998 г. поддерживает собственный сайт, который сегодня становится методическим ресурсом для практикующих тренеров и лидеров НГО.

Луганская областная группа медиации

ул. Луначарского, 122-а, к. 309
г. Луганск, Украина, 91055
<http://w3.lg.ua/lrmg.html>
umg@online.lg.ua



Внимание! Конкурс!

В нашем обществе создан образ женщины-берегини, матери, хранительницы очага. Этот образ очень популярен и активно культивируется. Но времена меняются, меняется сама женщина, которая сегодня выбирает новые роли. Для нашего общества становится актуальным создание позитивного образа женщины-лидера, той женщины, которая стремится принимать и принимает активное участие в процессах, происходящих в обществе, которая хочет не наблюдать, а влиять на них. Рядом с нами в нашей повседневной жизни живут, творят, трудятся, решают задачи женщины-лидеры.

Расскажите об этих женщинах.

Какая она – женщина-лидер?

Какими качествами она обладает?

В какой поддержке она сегодня нуждается?

Эти вопросы станут темой для обсуждения на страницах №4/2005 «Я».

ЛУЧШИЕ РАССКАЗЫ О ЖЕНЩИНАХ-ЛИДЕРАХ БУДУТ ОПУБЛИКОВАНЫ НА СТРАНИЦАХ ЖУРНАЛА «Я».

Материалы принимаются в электронном и рукописном виде.

Информационно-просветительское издание «Я», ЖКО «Крона»

ул. Артема 4, г. Харьков
Украина, 61002
krona@rider.com.ua
ya@lintec.net.ua

ВНИМАНИЕ! №2(10), №3(11) информационно-просветительского издания «Я» можно получить по адресу ул. Чернышевского, 15
Харьковская Городская Художественная Галерея

Как повысить жизнестойчивость организации

Для лидера общественной организации вопрос является историческим. Он имеет множество вариантов и решается ежедневно, правда, без точного ответа, как же это удастся сделать именно сегодня. Не будем углубляться в ситуативные решения, а рассмотрим, возможен ли в этом вопросе системный подход. Речь пойдет о процедуре самооценки организационного развития, основанной на рациональном анализе и планировании.

Организационное развитие – процесс фундаментальных изменений в социальной системе организации, включая организационную культуру. Организационное развитие фокусируется на человеческом и социальном аспектах организации как способе улучшить способность организации адаптироваться и решать проблемы.

В вопросе самооценки организационного развития принципиально важными выступают два момента – инструмент и процедура.

Как устроен инструмент?

Инструмент представляет собой матрицу, включающую в себя около 60 компонентов и описывающих жизнедеятельность организации. Все эти компоненты сводятся к оценке четырех основных показателей:

- оценке развитости структуры организации и работы правления;
- общего состояния менеджмента;
- оценке ресурсов организации;
- оценке способности устанавливать связи с внешним окружением.

Каждый из компонентов разбит на четыре фазы и содержит показатель от слабо развитой организации до стабильно работающей.

Пример:

	Критерии оценивания этапов последовательного развития организации			
	Начальное состояние	Базовый уровень	Достаточный уровень	Устойчивый процесс
Продвижение	Организация ведет спонтанную деятельность и формирование программ и проектов	Есть план продвижения, который выполняется частично. Продвижение осуществляется через существующие информационные сети и расширение деятельности в рамках программ.	Продвижение сформировано в долгосрочную стратегию, к которой привлекаются представители общественности. Для расширения влияния создаются свои информационные каналы.	Организация имеет отработанные механизмы продвижения и свои информационные каналы. Существует обратная связь с донорами и клиентами, организация рассматривается как стабильный элемент рынка НГО, имеет постоянные и начинает новые программы.

Ценность инструмента заключается в том, что с его помощью можно увидеть не только сегодняшнее состояние того или иного компонента, но перспективы и направления его развития в будущем. Матрица адаптируется под специфику деятельности конкретной организации путем добавления или исключения ряда компонентов.

Процедура

Процедура самооценки на начальном этапе предполагает привлечение независимых консультантов, затем может проводиться самостоятельно. В самооценку вовлекаются от 5 до 30 членов организации, что позволяет сделать ее более объективной и содействует становлению демократических принципов в организации. Сама процедура включает в себя несколько этапов:

- адаптацию инструмента под специфику деятельности организации;
- оценку компонентов организационного развития;
- определение приоритетов в развитии;
- разработку плана укрепления жизнестойчивости.

Выгоды от использования процедуры

Процедура действительно обеспечивает ряд значительных преимуществ. Перечислим только некоторые из них. На уровне анализа можно говорить о системной оценке ресурсов организации, выявлении областей, требующих коррекции либо вмешательства. Этап анализа также содействует «разбиванию иллюзий» и осознанию «точки отсчета». В планировании определяются приоритеты в развитии с аргументированным распределением имеющихся и в то же время ограниченных ресурсов. Другой важный момент: подобный план – реальные инвестиции в развитие организации.

Процедура существенно влияет и на участников самооценки: от содействия их самоопределению и понимания роли в организации до мотивации к деятельности и повышения профессионализма в сфере управления организацией. Коллегиальность работы обеспечивает согласование критериев оценки деятельности, и на их основе – профилактику межличностных конфликтов.

Остается добавить, что сегодня в Украине есть пять подготовленных консультантов по оценке уровня организационного развития, а подобную услугу оказывает Институт Стабильных Сообществ в Украине (проект «Мережа громадянської дії в Україні»):
(0642) 58-28-82
atar@lep.lg.ua



Консультація Центра Прав Людини «Древо життя»

для громадських організацій

1) про дотації на створення робочих місць для безробітних ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»

Ст. 30 «Дотація РОБОТОДАВЦЮ на створення додаткових робочих місць»: 1. Фондом може надаватися дотація роботодавцям на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних у розмірі витрат на заробітну плату прийнятих за направленням державної служби зайнятості осіб (але не більше за середній рівень у галузях національної економіки відповідної області) в розрахунку на рік. Якщо громадська організація (роботодавець) протягом останніх 12 місяців не скорочувала штати за потребою спеціальністю та не має заборгованості зі сплати внесків до зазначеного Фонду, вона може отримувати дотацію на створення додаткових робочих місць (наприклад, бухгалтера, юриста, психолога, комп'ютерника або ін.) протягом 12 місяців. Протягом наступних 12 місяців вона зобов'язана сплачувати зарплату самостійно, не маючи права протягом всіх 24 місяців звільнити цього працівника за скороченням штату. Якщо вона це зробить, всі виплачені Фондом кошти повертаються фондові. За іншими статтями Кодексу про працю звільняти можна, але на місце звільненого роботодавець зобов'язаний працевлаштувати іншого безробітного. Розмір дотації не перевищує середній рівень зарплати по області (станом на 1 червня 2002 р. – 346 грн., але поки що він зростає), але реальна зарплата може бути вищою за коштів ваших власних ресурсів. За дотацією треба звертатися до районного центру зайнятості.

2) про комунальний податок

Декрет КМУ «Про місцеві податки та збори»

Ст. 15 «Комунальний податок»: Комунальний податок справляється з юридичних осіб... Його граничний розмір не повинен перевищувати 10% річного фонду оплати праці, обчисленого виходячи з розміру неоподаткованого мінімуму доходів громадян.

Ст. 23 «Джерела сплати місцевих податків та зборів»: Податки і збори, передбачені ст. 15 цього Декрету, сплачуються юридичними особами за рахунок доходу (прибутку), що залишається в їх розпорядженні, але не більше 10% оподаткованого доходу (прибутку)

Це означає, що, якщо громадська організація є неприбутковою і не сплачує податок на прибуток, вона не є платником комунального податку.

3) про штрафи

ЗУ «Про об'єднання громадян»

Ст. 28 «Види стягнення»: За порушення законодавства до об'єднання громадян можуть бути застосовані такі стягнення: застереження; штраф...

Ст. 29 «Застереження»: При здійсненні об'єднання громадян правопорушення, що не тягне за собою обов'язкового застосування іншого виду стягнення, передбаченого цим Законом, відповідний легалізуючий орган виносить письмове застереження.

Ст. 30 «Штраф»: В разі грубого або систематичного здійснення правопорушень, за представленням легалізуючого органу або прокурора на об'єднання громадян може бути накладено штраф у судовому порядку.

Отже, виходячи зі ст. 30, штраф може бути накладено лише у судовому порядку і лише за представленням легалізуючого органу (ЗУ «Про об'єднання громадян», ст. 14-17) (податкова, санстанція, пожежники і т. ін. до них не відносяться) або прокурора.

Додаткові консультації з цих питань ви можете отримати в Центрі Прав Людини «Древо життя»: (057) 343-07-07, life_tree@vil.com.ua

Женщина и карьера, карьера и женщина

В современной Украине существует множество проблем и вопросов, в решении которых важную роль можем сыграть мы с вами, граждане Украины. Новая рубрика «Дискуссионный клуб» – это возможность для вас ознакомиться с различными точками зрения на актуальные для общества темы и высказать свое мнение, свою точку зрения. Мы приглашаем вас к дискуссии и ждем ваши статьи, письма, отзывы, мнения по адресу:

Информационно-просветительское издание «Я», ЖЖО «Крона»
ул. Артема 4, г. Харьков
Украина, 61002
krona@rider.com.ua
ya@lintec.net.ua

Спросите у своих знакомых женщин, зачем они ходят на работу? Выяснится, что причины – самые разные, а порой и неожиданные. Главнейшая из них – насыщенная потребность зарабатывать на жизнь. Затем идут различные варианты: потому что это престижно; чтобы общаться; чтобы не задал быт; чтобы был стимул хорошо выглядеть (есть и такие!); чтобы завести подруг и даже выйти замуж! Изредка можно услышать ответ: чтобы самореализоваться, чтобы делать карьеру. И это неудивительно. В мужском мире женщине сделать карьеру ох как непросто. А что же означает слово «карьерера»? Слово «карьерера» происходит от французского «carrriere» – бег. Карьером называют самый быстрый галоп – скачкообразный и асимметричный способ движения лошади. В словаре Ожегова «карьерера» трактуется как «путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также самое достижение такого положения». Зачастую у нас это понятие ассоциируется с достижением высокого служебного, общественного положения, значительных материальных благ, власти, получением престижной должности. Да и просто с УСПЕХОМ. А может ли в обществе быть много начальников, директоров, не говоря уже об олигархах и Президенте? Значит ли это, что все остальные – неудачники, которые не смогли сделать карьеру? Дело в том, что вольно или невольно мы отождествляем собственную личность с работой. От этого в колоссальной мере зависит наша самооценка. Работа занимает значительную часть нашей жизни. Работа, к которой не лежит душа, которая не приносит удовлетворения, денег, признания, не только становится источником постоянного стресса, она ассоциируется в нашем сознании с жизненной неудачей, превращая нас в заложников многочисленных комплексов. В молодости противовесом тягостным будням служат дружеские вечеринки, романы, увлечения, путешествия. С годами мы все больше попадаем под власть обстоятельств. Многие находят себя в занятии, к карьере не имеющем отношения: дача, семья, хобби... Но в любом случае, человеку, состоявшемуся в профессиональном плане, жизненные

катаклизмы пережить значительно легче. Почему же женщине так сложно достичь успеха на профессиональном поприще? Согласно концепции Э. Эриксона, все, что мы понимаем под успешной карьерой, во многом обусловлено тем, как протекало наше детство. Понятие карьеры для женщины складывается из многих компонентов. Это и образ матери (на первом месте семья, дети, хлопоты по хозяйству); ожидания родителей (покладистый характер, хорошая внешность, удачное замужество); оценка общества и существующие в нем стереотипы (призвание женщины – в материнстве и сохранении домашнего очага); ее собственные ожидания и разочарования в начале профессиональной деятельности; ее профессиональные навыки и собственный профессиональный опыт. Есть еще и объективные различия в поведении мужчин и женщин. В нашей стране женщина изначально воспитывается более зависимой. Женщинам свойственно относиться к появляющимся возможностям, как к последнему шансу, хотя на самом деле этих шансов у нее будет множество. Многие женщины испытывают это извечное чувство «уходящего поезда». Работа – это игра: на выживание и процветание. Игра закончилась – подружись с противником. Это правило понятно мужчинам, но не женщинам. Женщины не создают «нужных людей», зато мужчины работают по системе долгов. Вспомните, как ведут себя дети: если девочка дарит, то мальчик меняет услугу на услугу. Мужчинам нравится выбивать противника из эмоционального равновесия: чем больше они выведут конкурента из себя, тем больше получат в итоге. Если кричит мужчина – он гневается, если кричит женщина – то она истерична. У женщин не принято хвастаться; у мужчин считается неприличным выставлять напоказ свои ошибки. Обычно женщины налаживают отно-

шения в кругу подчиненных, стремясь создать благоприятную атмосферу вокруг, а мужчины стремятся наладить отношения с шефом. Для мужчин характерны жесткие формы общения, главная цель – передача и получение информации. Мужчинам в большей степени присуща ориентация на работу в команде, соблюдение иерархии. Женщины часто любят вспоминать старые грехи. Женщины обладают повышенной эмоциональностью и излишней доверчивостью, им следует поучиться у мужчин спокойствию и способности не придавать значения каждому незначительному событию. Женщины более ответственные, а следовательно, более требовательны как к другим, так и к себе. (Пользуйтесь преимуществами своего пола!) У женщин лучше развита интуиция, но она иногда подводит из-за излишней самоуверенности или неуверенности в своих силах. Мужчин гораздо легче сломать, они уязвимее женщин, ведь в любом из мужчин живет неистребимая жажда победы и панический страх поражения или неудачи. Карьера не терпит скромности, так же как и хамства. Для карьериста быть личностью – обязательно. Да, крайне мало у нас в стране женщин-начальниц, женщин у власти. Директора школ, заведующие садиками и библиотеками не в счет. Ведь если работа малооплачиваемая, мужчины ее выбирают крайне редко. А замечали ли вы, что если женщина вопреки всему делает карьеру и добивается начальственной должности, то она всегда безупречный профессионал? Карьера для женщины – не достижение цели любым путем, а самосовершенствование, самоорганизация своей профессиональной деятельности, доскональное знание предмета, степень оценки своей работы в коллективе. Карьера для мужчины, как правило, – достижение цели любым путем, самоутверждение, ориентация не только на материальные блага, но и на социальную оценку этих благ. Поэтому, зачастую женщины недооценивают свои способности и возможности, подсознательно считают, что не готовы к определенному виду работе, должности и т. д., потому что не достигли совершенства в ней, не постигли суть предмета, и во время как мужчины сначала занимают должность и только потом начинают ее осваивать. Карьера, на мой взгляд, не столько цель, сколько движение. И удачной она оказывается в том случае, если вы стремитесь не стать, а быть кем-то. Это движение может быть не обязательно по вертикали, но и по горизонтали – почему бы и нет? Моя подруга работает в канцелярии крупного концерна. С работой прекрасно справляется, коллектив замечательный, платят неплохо, начальник понимающий и справедливый. Она прекрасно знает, что это ее «потолок», расти дальше некуда, а меняя ничего не хочется. Но ощущается все же какая-то неудовлетворенность. «О какой карьере можно мечтать в моем случае?» – сокрушается она. Но ведь есть масса возможностей для профессионального роста, пусть и не вверх по служебной лестнице: освоить новые компьютерные программы, новую технику, ввести за правило читать журналы, книги, посвященные профессии, начать изучать иностранный язык, наконец! Это всегда будет замечено и оценено по достоинству. И, возможно, откроются новые перспективы. Сделать карьеру и очень просто и очень сложно. Просто – потому что любой человек хоть какую-нибудь карьеру в жизни делает. Сделать карьеру – значит жить так, как хочется, достичь того, чего хочется, иметь то, что хочется. И при этом не потерять главного – самоуважения. Карьеру делают не молодые и не старые, не умные и не глупые, не люди со связями и не золушки – карьеру делает тот, кто хочет ее делать. Удачи вам, подруги!

В Словаре русского языка С. И. Ожегова слово стереотип трактуется как «копия типографского набора, нанесенная на металлическую пластинку, употребляемая для печатания изданий большим тиражом».

В Словаре синонимов русского языка слово стереотип приведено в одном ряду с такими словами: банальность, избитость, стандартность, трафаретность, неоригинальность, тривиальность, шаблонность.

Восприятие женщины в обществе: наши стереотипы

Волос длинный, да ум короткий.
Курица не птица, баба не человек.
Баба с воза, кобыле легче.
Женщина на корабле к несчастью.
Женщина – «друг» человека.
Счастье женщины – удачно выйти замуж.
Женщина в политике – «железная леди».
Мальчикам дарят танки, девочкам – куклы.
Семья должна держаться на мужчине.
Мужчина – сила, женщина – слабость.
Мужчина – голова, женщина – шея.
Женщина или красивая, или умная.
Послушай женщину и сделай наоборот.
Домашнее хозяйство – легкий труд.
Женщина за рулем – преступник.
Работа с детьми в школе – не мужская работа.
Женщины болтливы, легкомысленны.
Женской дружбы не существует, это миф.
Женщина без мужа и детей неполноценна.
Женщины лучше воспитывают детей.

Может быть, стоит задуматься, каким образом стереотипы (а ведь – это всего-навсего мысли, которые кто-то когда-то высказал) оказывают влияние на всю нашу жизнь?

Социальное страхование

Лариса Кириченко, директор исполнительной дирекции Ленинского района г. Харькова Фонда социального страхования по временной потере трудоспособности

Рождение ребенка – это большая радость и большая ответственность для молодой семьи. А все ли знают молодые мама и папа о социальных гарантиях, предоставляемых государством по случаю рождения ребенка? Известны ли виды социальных пособий, их размеры, сроки назначения и выплаты, перечень необходимых документов? Знают ли родители, куда обращаться за материальным обеспечением? Фонд социального страхования по временной потере трудоспособности (ВТП) всегда готов прийти на помощь застрахованным лицам, работающим на предприятиях, в организациях, учреждениях, у частных предпринимателей или самим частным предпринимателям, уплачивающим страховые взносы: проконсультировать, разъяснить или принять действенные меры для гарантированного получения пособия.

В соответствии с Законом Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании по временной потере трудоспособности и расходами, связанными с рождением и погребением» № 2240 от 18.01.2001 г. (далее 3У № 2240) предусмотрены:

- пособие по беременности и родам, которое предоставляется застрахованному лицу в размере 100% средней заработной платы (дохода) независимо от страхового стажа, выплачивается за весь период отпуска по беременности и родам, продолжительность которого составляет 126 календарных дней. Основанием для назначения данного пособия является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности (больничный) (ст. 38, 39, 51 3У № 2240);
- пособие при рождении ребенка, которое выплачивается застрахованному лицу (одному из родителей ребенка, усыновителю или опекуну) по основному месту работы на основании заявления получателя о выплате пособия, свидетельства о рождении ребенка и справки о получении материального обеспечения, выданными органами регистрации актов гражданского состояния не позже дня, следующего за днем обращения. При рождении двух и более детей пособие выплачивается на каждого ребенка. Размер и порядок выплаты пособия установлен Постановлением Кабинета Министров Украины № 315 от 21.04.2005 г. в сумме, равной 22,6 размера прожиточного минимума (для детей, рожденных после 31 марта 2005 г. сумма пособия составляет 8497,60 грн) (ст. 40, 51 3У № 2240);
- пособие по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, которое назначается на основании приказа работодателя о предоставлении застрахованному лицу отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста. Пособие выплачивается ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы, в размере, установленном Правлением Фонда социального страхования по временной потере трудоспособности (ст. 43, 44, 51 3У № 2240).

Обращаем Ваше внимание, что срока давности обращения за получением пособий за счет средств Фонда социального страхования по временной потере трудоспособности нет. Физическим лицам/субъектам предпринимательской деятельности (СПДФЛ), уплачивающим единый налог или застрахованным в Фонде на добровольных началах, пособия назначаются и выплачиваются непосредственно районными исполнительными дирекциями по месту регистрации предпринимателей.

Фонд социального страхования по временной потере трудоспособности желает Вашим семьям крепкого здоровья и ожидает Вас по адресу:

Дворец Труда,
пл. Конституции 1, под. 3
г. Харьков





Правящее звено: семья и карьера

Взгляд снизу,
взгляд сверху

Как Вы относитесь к женщине-управляющему, лидеру, политику?

Алла, 65 лет:

Исторически так сложилось, что женщину долгое время не допускали к управляющим должностям, в политику. Даже на производстве на одинаковых должностях женщинам платили меньше, чем мужчинам, а в политике женщины были статистами. В правительстве СССР была только одна женщина – Екатерина Фурцева, министр культуры. На съездах партии были представители всех «братских» республик, но они не играли роли во время каких-либо ключевых моментов. Женщину в политике очень часто захлестывают эмоции, которые побеждают рассудок и такт.

Ирина, 40 лет:

Женщина-управляющий – обычное явление в нашей жизни, с которым мы постоянно сталкиваемся. Это представительницы абсолютно разных профессий, но всегда это – профессионалы. А настоящий профессионал, будь то доярка или директор предприятия, вызывает у меня уважение и восхищение своими знаниями. Женщина-лидер может завести народ. В какой бы области она не работала, она везде себя проявит, рано или поздно. Лидер обладает не только профессиональными знаниями, но также знает психологию, языки, логику, литературу, музыку... К женщине-политику у меня неоднозначное отношение. С одной стороны, это успех, вершина, а с другой – грязь, сложная судьба. В моем понимании политика – не женское дело.

Мария, 17 лет:

Я позитивно отношусь к женщине-управляющему, политику, лидеру. Я считаю, что, возглавив организацию или политическую партию, женщина преодолевает сразу несколько барьеров. В первую очередь – общественное предубеждение. Женщине намного сложнее добиться успеха, чем мужчине. Поэтому такие женщины достойны уважения и восхищения.

Сегодня общество все еще не до конца приняло тот факт, что женщина может сама о себе позаботиться, открыть свой бизнес, возглавить завод или компанию. Существующие стереотипы до сих пор популярны. Вызов этим стереотипам бросают необыкновенные, сильные женщины, которые способны доказать, что они самодостаточны, могут управлять не только собой и своими эмоциями, но и собственным делом. Три женщины разных возрастов и мировоззрений – Алла, Ирина и Мария делятся своими мыслями по этому поводу.

Как, Вы считаете, должны строиться отношения в семье? Кто должен быть главой, принимать решения?

Алла:

Так повелось, что, работая на производстве, женщина ни в чем не уступала мужчине, и в семье она, в основном, была главой, и все решения принимались ею. Благополучие в семье, в большинстве случаев, зависит от женщины.

Ирина:

Отношения в семье должны строиться на взаимоуважении. Без уважения и взаимопонимания семьи не построить. При этом не так уж важно, есть ли глава семьи, в обычном понимании этого слова, или отношения строятся на паритетных началах.

Мария:

Отношения в семье должны строиться на равенстве, любви и взаимопонимании. По-моему, «назначение» кого-то главой семьи – пережиток прошлого. Глупо подчиняться мужчине.

Как в семье следует распоряжаться деньгами?

Алла:

По своей натуре женщина разумней, чем мужчина, распоряжается средствами. Она не принесет ненужную вещь в хозяйство. Мы жили в государстве со страшным дефицитом продуктов, товаров первой необходимости, бытовой техники, поэтому на семейных советах даже не обсуждалось, кто будет покупать ту или иную вещь – кто мог, тот и покупал.

Ирина:

Я считаю, что без разумного компромисса, то есть сбалансированной системы семейного бюджета, не обойтись. Ведь неразумно за каждой мелочью лезть в «семейный котел». Удобнее и целесообразнее каждому из членов семьи иметь свои, карманные, деньги. При этом «семейная касса» подразумевает средства на содержание дома, отдых, крупные покупки, одежду.

Мария:

Деньгами в семье следует распоряжаться следующим образом: каждый должен самостоятельно обеспечивать свои потребности, кроме расходов на пищу, коммунальные услуги, общие крупные покупки.

Как, по-вашему, должны улаживаться семейные конфликты?

Алла:

В любой семье конфликты неизбежны. Я считаю, что в какой-то ситуации лучше уступить, промолчать, не доводить дело до сильного скандала, а при другом раскладе – отыграться.

Ирина:

Все конфликты должны улаживаться мирным путем.

Мария:

Конфликты в семье неизбежны, но улаживаться они должны путем установления взаимопонимания. А в жизни редко кто-то кому-то уступает. Женщина не должна уступать мужчине, особенно если виноват он. Просто во время ссоры необходимо прочувствовать ситуацию и порой самой сделать первый шаг на пути к примирению, не доводя до скандала.

Как Вы считаете, женщина-лидер может быть лидером и в семье?

Алла:

Я против того, чтобы женщина была лидером в семье. Так хочется оставаться Женщиной! Хочется любви и заботы и чтобы эта забота проявлялась не один раз в году (на 8-е марта), а постоянно. Кормильцем в доме должен быть мужчина, а не женщина-лидер. Чтобы женщина не состояла в браке, а была за мужем.

Ирина:

По моим наблюдениям – да. Она не может иначе, ведь она лидер.

Мария:

Не всегда женщина-лидер лидер в семье. Часто она занимается обслуживанием своих домочадцев. Есть женщины, которые занимают четкую позицию в быту: «Я – женщина, и поэтому все будет по-моему!», и это правильно. Я считаю, что женщина, если она обладает лидерскими качествами, должна быть лидером во всех сферах жизни. Женщина не должна выходить замуж по расчету, ради благосостояния, а потом быть рабой своего мужа и полностью зависеть от него. Настоящая женщина-лидер сама всего добивается и ни от кого не зависит, с мужем она разделяет свои достижения.

Женщина, какую бы должность она ни занимала, может быть верной себе, своим идеалам и принципам. Она может уверенно двигаться к своей цели, будь то создание семьи или бизнеса. Если женщина может управлять собственной жизнью, значит, она обладает сильной волей и сможет всего добиться. А что еще нужно для счастья?

АННА Пономаренко

Від ідеї до процесу

Ким бути?

Люди, які цікавляться сучасним українським театром, не могли не помітити творчу діяльність театру-студії «Арабески». За час свого існування (театр було засновано у 1993 році) цей невеликий колектив акторів і музикантів отримав багато нагород (щорічну Всеукраїнську премію україно-американського видавництва «Смолоскип», 1995 р.; І премію Всеукраїнського фестивалю «Перлини сезону», 1997р.; на конкурсному міжнародному фестивалі античної драми «Боспорські Агони» перемоги у номінаціях: найоригінальніше трактування античної теми, краща жіноча роль, приз глядацьких симпатій, 2000р.). Але, мабуть, найголовніша нагорода – це любов глядача. Режисер театру – Світлана Олешко – погодились розповісти нам про своє життя і творчість.

– Працювати режисером – це складно?

– Насправді це достатньо специфічна професія, і не так багато людей в світі цим займаються. Це просто одна з тих професій, в якій дуже важко існувати, якщо ти цього не хочеш.

– З Вами важко працювати?

– Це треба не мене питати, а когось іншого. Мені здається, що зі мною приємно працювати.

– Яка освіта необхідна для режисера?

– Це цікаве запитання, тому що у мене, наприклад, немає спеціальної освіти, у сенсі, я не вчилася в українській театральній школі чи театральному інституті. Натомість, я багато подорожувала і, так чи інакше, відвідувала театральні школи в Європі. Зараз я є студенткою Міжнародних курсів при школі Анджее Вайди, але це дуже специфічні курси. Проблема освіти для режисера – це дуже серйозна проблема. Я вважаю, що українські школи не дають адекватної освіти для режисера. Наприклад, викладання в школі Вайди базується на принципово інших засадах: там навчання режисерів полягає в тому, що, по суті, ніхто нічому не вчить. Просто є люди, в яких є ідеї, і школа допомагає їх реалізувати. І звучить це так: «Від ідеї до продукту». Коли ти стаєш студентом і маєш певну ідею фільму, наприклад, у школі тобі допомагають її реалізувати, тобто зняти фільм. І потім майстри можуть з тобою поговорити про те, що не вдалося в цьому фільмі.

– Ви б хотіли спробувати себе у кіно?

– Насправді я вже є режисером двох, як мінімум, фільмів. Це два документальні фільми. Один з них – це додаток до по-

сібника для середніх шкіл з гендерної тематики про запобігання торгівлі людьми. Абсолютно випадково нас попросили це зробити, і ми намагалися для школярів через доступні й цікаві сюжети донести ніби правильні речі. Інший фільм пов'язаний теж з правами людини. Це важливий проект в першу чергу для театру. Ми показували наші вистави в колоніях для засуджених. Так сталося, що ми теж зняли про це фільм і його показували по каналу «1+1» в Україні, а також запрошували в Стокгольм на фестиваль. Ще ми робили флешовий мультяшний серіал для «5-го» каналу під час Помаранчевої революції. Одним словом, якісь спроби зайнятися відео теж є. Звичайно, я б хотіла як режисер коли-небудь зняти художній фільм.

– Чи є різниця: бути режисером театру і бути режисером кіно?

– Режисер – це світогляд. Ви можете спеціалізуватись на театрі чи кіно або телебаченні, але в сучасному світі ці межі дуже розмиті. Для мене особисто найпрекрасніший шлях того ж самого Анджее Вайди, який, коли хоче, працює в театрі, коли хоче, знімає кіно, коли хоче, відкриває свою школу, коли хоче, будує центр японського мистецтва в Кракові, – і все це режисера насправді.

– Ви мріяли стати режисером з дитинства?

– Я ніколи не мріяла стати режисером. І зрозуміла, що я і є режисером вже пізно, коли вже не могла від цього відмовитись.

– Професія режисера більше жіноча або чоловіча?

– Я вважаю, що в двадцять першому столітті немає нічого більш невизначеного, ніж стать. Об'єктивно більше чоловіків в цій професії, хоча зараз є і жінки. Я щойно повернулася з польського кінофестивалю і, що мені було цікаво, там обговорювалась проблема, що зараз масово з'являються жінки-режисери і навіть оператори. Просто фізично професійну камеру важко

носити, вона важка. Але, скажімо, в європейському кіно жінок стає дедалі більше.

– Якою була ваша перша робота?

– В мене все не так, можливо, як в більшості... Просто ми почали робити «Арабески», коли ще всі були студентами. І ми не розподіляли свої функції, що хтось буде режисером, хтось актором, а хтось носить декораций. Це було товариство друзів, які разом проводили час і, в принципі, робили все, всі й одразу. Але з часом зрозуміли, що ми вже не просто друзі, а ніби такий колектив, і наші вистави комусь подобаються. Спочатку я просто сиділа і спостерігала за акторами, які щось там фантазували і, як людина з боку, висловлювала свої зауваження. А потім, на третій виставі (яка відбулась на сходах Харківського літературного музею, тому що нас вигнали з театального інституту і заборонили там репетирувати), вже дійсно був задум, мною придуманий як режисером.

– Чи виникає у Вас таке питання: а навіщо я все це роблю? Яка відповідь?

– Щоранку. Відповіді на нього немає... Сенс у тому, щоб виникало це питання.

– Грошей, зароблених режисурою, вистачає на життя?

– Не вистачає. Ми дуже нетиповий театр, ми не є державною установою. В Україні таких театрів ще два чи один у Києві, але там їх підтримують люди, які мають свій бізнес, а цим займаються паралельно. Тільки театром вижити в Україні нереально. Але й ніде в світі тільки театром ніхто не виживає, і актори, і режисери, як правило, працюють ще й у кіно, в рекламі, на телебаченні, викладають. Тобто театр – це все одно менші гроші, ніж, скажімо, кіно. З іншого боку, в Польщі можна жити за акторські гонорари, в Україні на зарплату актора можна померти з голоду. Але ми над цим працюємо. У нас чотири менеджери в Києві, в Харкові, в Польщі. Ми постійно їх нав-

чаємо. Сьогодні мені подзвонила менеджерка, яка навчається в Одеській школі атр-менеджменту: вона запропонувала у тій школі один наш проект, який визнали найкращим, і отримала гроші на реалізацію цього проєкту своїм інтелектом.

– Як зробити так, щоб актор сказав саме те і саме так, як ви це собі уявляєте? Як керувати актором?

– Для цього треба створити такі обставини для актора, щоб у них актор почувався природно і впевнено. Створити ситуацію, у якій актор може діяти тільки так, а не інакше.

– Що для Вас головніше – сім'я чи театр?

– Не театр стовідсотково. Атмосфера «Арабесок» така, що у кожного є особисте життя, дуже часто є інші інтереси. У нас багато хто, зокрема Місько (Михайло Барбара), співає в «Мертвому півні», може працювати на радіо додатково. Інші актори викладають в театральній школі. І я вважаю, що це добре. А в мене є чоловік, дитина. І, безперечно, мій син для мене – найважливіше.

– Ви в житті передбачували людина?

– Я думаю, що так. Багато людей думають, що ні. Свої якісь дії я можу пояснити внутрішньою логікою.

– Люди, які Вас не розуміють, можуть сказати, що це ж «жіноча логіка»?

– Можуть, і дуже часто так буває.

– А Ви вважаєте, що є різниця між жіночою і чоловічою логікою?

– Певно, що є. Безперечно, є стереотипи, безперечно, ми з цим стикаємось. Я Світлана Олешко, стать жіноча, мені 32 роки, я живу в Харкові, я щодня стикаюсь з дискримінацією гендерною, національною, віковою і т.п. Бувають такі комічні ситуації: у мене прізвище Олешко, і часом, коли пишуть ініціали, люди здебільшого не знають, хто це – жінка чи чоловік. І я дуже часто стикаюсь з тим, що мене уявляють таким сорокарічним, бородатим, з пузиком чоловіком. Тому дуже часто дивуються, коли бачать мене.

– Ви вмієте керувати собою в критичній ситуації?

– Так, найчастіше оточуючі не помічають, в якому стані я знаходжусь. Лише дуже близькі люди помічають, що я насправді відчуваю.



Запитувала
ОЛЕКСАНДРА Куценко

Полюбите своего ребенка



Поликлиника. Узкий коридор, толчея взрослых, капризы детей. Из кабинета вылетает очередная мама. Нет, это не мама – это фурия! Она тащит за руку малыша лет четырех и сквозь зубы громко ШИПИТ: – Заткнись сейчас же, закрой рот! Ты понимаешь, что ты меня опозорил? Перестань орать, кому сказала! А малыш не орет. Он горько-прегорько скулит по-щенячьи и не знает, куда девать свою обиду. Он уверен, что помочь ему некому, потому что рядом только мама, она самая главная, но она никогда не поймет, иначе бы не кричала, что он ее опозорил. Близко наклонившись к мальчишке, говорю ему: – Ты очень хороший, ты самый лучший! Знай это всегда, ладно? Самое удивительное, что он меня услышал. Щенячья горечь моментально перешла на обиженно жалующийся тон. И если сделать перевод на обычные слова, это звучало бы приблизительно так: «Да-а! Там мне сделали прививку, было больно, а мама стала кричать, и стало еще больнее». Мама одевает малышу куртку, дергая его во все стороны, как бы срывая на нем злость за какие-то свои неудачи. Он терпит и все еще плачет, потому что пока не может себя защитить. Хотелось бы заглянуть в будущее. Не эта ли самая мама лет шестидесяти брюзжит: «Дети – эгоисты! Я ему всю жизнь отдала, а он...» Так и хочется пресечь этот монолог: «Мамы! Не надо насильственно отдавать свою жизнь детям! Дети не забывают насилия». Хотелось бы заглянуть в прошлое. Неужели с такой же злобой эта мамаша вынашивала малыша? Неужели вот так же злилась, когда ребенок толкался ручками-ножками? Так что же тогда происходит? Почему на каждом шагу мы слышим громкие возгласы мам, подразумевающие процесс воспитания: – Зачем опять на горку полезла?! Она же грязная! Слезь сейчас же! Значит, не надо надевать ребенку бархатное платье с кружевами! Достаточно спортивной одежды, которую не жалко испачкать. Для ребенка поржавевшая горка – не модельный подиум, а возможность ощутить свободу полета. Как рано вчерашние девчонки и мальчишки забывают свое детство! Как

скучно и шаблонно воспитывают детей вместо того, чтобы со своими детьми еще разок заглянуть в яркий и необычный мир детства. И нужно-то всего ничего – чувствовать и понимать! И еще – помнить. Помните, какие, казалось бы, мелочи ранили вам душу в детстве? А что вас радовало или огорчало? Что приводило в восторг? Как бы там ни кричали на всех углах, что нынешнее поколение – акселераты, наши дети плачут и радуются от того же, что и их прапрабабушки сто пятьдесят лет назад. Обидно слышать, как вполне неглупый взрослый человек изрекает: «Меня били – я человеком вырос». А сколько комплексов вбили? Сколько недоверия в душе оставили? Сколько жестокости к собственным детям по наследству передали? Людмила К. – примерная жена, любимая женщина, отличная хозяйка. И – как она сама считает – справедливая мать. Она бьет по рукам трехлетнюю Наташу за то, что та слишком медленно застегивает пуговицы. Двухлетнему Алешке тоже влетело: он неаккуратно пил молоко и пролил на стол. При этом Людмила искренне возмущается: «Мы своей матери боялись, а эти так обнагтели, просто на голову садятся!» Прошли годы, и Наташа превратилась в скрытного и упрямого подростка. Дома она была молчаливой и послушной, а в школе хамила учителям, унижала подружек. Алеша недалеко ушел от сестры – в десять лет начал курить, прогуливал уроки, сидел за кошками во дворе. Родительская жестокость продолжается в их детях, точно так же, как и доброта. Помните слова героини фильма «Однажды, двадцать лет спустя»? Она сказала так: «Надо забыть о себе и все время помнить о них». Понаблюдайте, как игривые котята кувыркаются по усталой кошке. Когда ей совсем невозможу, она легонько толкнет одного из них лапой или уйдет в другой угол отдохнуть от потомства, но через каких-нибудь пять-десять минут веселые му-

чители ее находят, и все начинается сначала. Давайте и мы начнем сначала. Давайте научимся понимать новорожденного! Внимательные мамы различают плач ребенка. Дети зовут, жалуются, обижаются, раздражаются, просят, приказывают и, наконец, просто по-хорошему предупреждают. Пока что им нужно не так много: они хотят, чтобы было сухо, тепло и сыто. Вам непонятно, почему ребенок не терпит ни минуты мокрых пеленок? Вы считаете это капризом? Он не может понять, что вы домываете посуду и поменяете пеленки всего через две минуты? Тогда попробуйте приложить его мокрую пеленку к своему телу всего лишь на две минуты, и они тоже покажутся вам не такими уж короткими. Если очень печет – можно громко поплакать. Говорят, это развивает легкие. Правда, абсурд? Почему же мы предлагаем собственному ребенку терпеть то, чего не хотим терпеть сами? Чтобы понять ребенка и помочь ему, попробуйте поставить себя на его место. Вы – это его шанс выжить, это его связь с миром. Не бойтесь приучить к рукам, ведь ребенок должен чувствовать, что он защищен. Помните, что даже звери не отказывают своим детенышам в физическом контакте. На языке ученых это называется «сенсорное общение». Ребенку жизненно необходимо, чтобы к нему прикасались нежно и ласково, чтобы с ним разговаривали, чтобы прижимали к себе, ведь именно в такие моменты и происходит контакт с ребенком. Наблюдения показывают, что детдомовские дети отстают в развитии от домашних именно из-за отсутствия сенсорного общения. Двадцатилетняя соседка Инночка стала мамой. Забегаю познакомиться с новым соседом, ему уже скоро два месяца. Инночка радуется моему приходу, много рассказывает про сынулю. Но вот мальчик проснулся, зовет к себе. Молодая мама берет его из кроватки и начинает переодевать. Я с удовольствием наблюдаю за хорошеньким существом. Через несколько минут ощущаю, что вокруг какая-то пустота. И вдруг понимаю: они оба молчат. Спрашиваю: – Инночка, а ты разве не разговариваешь с сыном? Инночка искренне и весело удивляется: – А о чем с ним говорить? Он же еще ничего не понимает! Результат такого отношения к ребенку, конечно, сказался на его развитии. В шесть лет он все еще не произносил многих согласных, глотал слова, говорил короткими предложениями, в умственном развитии равнялся четырехлетним детям, хотя был абсолютно нормальным ребенком, без патологий и отклонений. Большинство родителей, особенно молодых, вначале радуются появлению ребенка, а потом отмахиваются от него, как от надоевшей игрушки. Что такое воспитание? Это не цепочка нравоучений и запретов, это не вбивание в голову прописных истин. Воспитание – это возвращение. Посаженное дерево надо взрастить. Поливать, защищать от непогоды и вредителей. Можно тысячу раз напоминать ребенку, что переходят дорогу только на зеленый свет, но при этом тащить его за ручонку напрямик, как быстрее. Запоминаются не слова, а действия. Он будет ходить напрямик, как бы вы ни кричали ему: «Тупица! Сколько раз тебе говорила!» Не только мы воспитываем детей, они тоже воспитывают нас. Они учат нас терпению и доброте, они учат нас прощать. Ребенок мудрее нас, взрослых. Он еще не испорчен условностями и предрассудками, он – сама искренность и правдивость. Прислушайтесь к своему ребенку! Услышите его! Поймите!

*ТАТЬЯНА Борисенко,
практический психолог*



Что думают молодые мамы

Люба:

Можете «закидать меня камнями», но я своего ребенка иногда наказываю. Обычно уже находясь в состоянии «аффекта на почве нервного срыва» от его «шалостей». Да, я не считаю, что я права, когда наказываю физически своего ребенка. Но, это уже после моих попыток в который раз ему запретить и объяснить, что так нельзя. После наказания я готова всегда его приласкать и сама перед ним извиниться, не забыв при этом объяснить ему, за что именно ему попало. Ну, и в конце концов, я тоже человек, иногда нервы сдают.

Ольга:

Прочитала статью психолога «Полюбите своего ребенка» и даже не знаю, как ее воспринимать. Автор настолько категорично всех осуждает, мол, она единственная умная и любящая, а другие... Лезет в чужие дела – зачем к мальчику возле кабинета врача подошла? Откуда она знает, что было там, в кабинете? Зачем ставит под сомнение авторитет мамы? Очень легко один раз подойти и сказать «Ты самый лучший», сложнее воспитывать изо дня в день, а от ошибок никто не застрахован. А по поводу «забыть о себе» – хорошо ли это? Что такая мама получит «20 лет спустя», когда ребенок начнет жить самостоятельной жизнью, а она останется ни с чем: «Всю жизнь на тебя положила, о себе забыла, а от тебя никакой благодарности». На счет наказаний: со мной такое бывает, иногда сорвешься, а потом себя коришь. Я физическое наказание не оправдываю, но и клеймить позором таких мам не буду.

Наташа:

Я тоже наказываю, и даже чаще, чем «иногда». Наказание (правильное) является очень большим благом для ребенка, оно приводит ум ребенка в порядок. Наказание нужно не для родителей (сгнать злость, выпустить пар, чтобы легче стало), а для того, чтобы показать ребенку закон жизни – всякий плохой поступок обязательно будет наказан. Дети, которых наказывали с любовью и без злости, более уверенные в жизни, чем те, которых не наказывали или на-

казывали редко, по настроению. А еще детям для уверенности в жизни нужно глубокое (подсознательное) чувство безопасности (родители держат ситуацию под контролем, если я сделаю что-то не то, они сразу меня исправят, т. е. накажут, волноваться не о чем, все в порядке). По этой причине я лично против игнорирования или отвлечения от проступков. Когда ребенок ведет себя так, как вести себя нельзя, неправильно делать вид, что ничего не происходит.

Ирина:

Вот уж не думала, что в 21 веке еще кто-то физическим наказанием детей воспитывает. Меня тоже отец в детстве бил часто ремнем. Так вот, лет в 14 я однажды взяла этот самый отцовский ремень, когда он сидел возле телевизора, и как со всей силы огрела его! Без причины. Ну, накопилось у меня! Хлестала его и смеялась громко. Отец только молчал, мать рыдала, все подумали, что я сошла с ума. После этой моей истерики меня никто пальцем даже не трогал, не то, что ремнем. И брата моего младшего бить тоже перестали после этого.

Елена:

Создается впечатление, что автор статьи бросается из крайности в крайность. Для кого эта статья? Помоему, основное большинство родителей не лупят своих детей, но и редко встретишь того, кто ни разу не шлепнул ребенка по попе. Чему такая статья научит? Просто голая критика. Я считаю, ребенку нельзя все прощать и любить безгранично, как маленькое божество. Провинился – получи наказание.



Большие права маленьких граждан

Теоретически каждый взрослый знает о правах ребенка или, во всяком случае, хотя бы слышал о них. Но, к сожалению, на практике про эти права помнят далеко не все родители, не говоря уже о других взрослых, которые окружают ребенка.

Представим типичную ситуацию: ребенок спорит с родителями. Не важно, по какому поводу. В большинстве случаев он пытается выразить свое, отличное от родительского, мнение. Согласно Конвенции о правах ребенка, ребенок имеет право свободно выражать свое мнение. Но практика показывает, что некоторые родители отказывают ребенку в элементарном праве на свободу мысли, при этом призывая его трезво мыслить и быть самостоятельным. Противоречие? Несомненно. А потом, по прошествии нескольких лет, родители удивляются, почему их ребенок не может самостоятельно принять решение и почему он не может выразить и отстаивать собственное мнение. Подобное происходит, если родители систематически нарушают право ребенка на свободное выражение своего мнения. Любого рода насилие над детьми запрещено во всех странах и религиях, но, тем не менее, многие родители применяют физический способ наказания, считая его самым действенным и эффективным, мол, меня в детстве били, и я человеком вырос, значит, и ребенка своего буду бить. При этом родители зачастую забывают, что своими действиями наносят огромный ущерб психике ребенка. Во избежание подобных ситуаций родителям надо помнить, что каждым своим поступком они формируют личность ребенка и от воспитания зависит, кем этот ребенок будет в дальнейшем. Также им было бы полезно изучить Конвенцию о правах ребенка и не забывать о ней в процессе воспитания. ...Совместная жизнь становится настолько невыносимой, что превращается в каждодневные мучения, и развод является единственным выходом из сложившейся ситуации. Конечно, для детей, как и для их роди-

телей, развод – это стресс, с той лишь разницей, что взрослые сами принимают решение расстаться, а дети вовлечены в этот водоворот событий помимо своей воли. Нельзя также забывать о правовом аспекте, ведь ребенок нуждается в надежной опеке. В процессе развода на ребенка не должно оказываться психологическое давление ни одним из родителей. Ребенок имеет возможность быть заслушанным во время бракоразводного процесса.

В США в случаях развода ребенок имеет право на общение с обоими родителями. Во время процесса развода ни один из родителей не имеет права влиять на ребенка, настраивая его против своего бывшего супруга. Более того, ребенку объясняют, что развод происходит не по его вине. Однако во многих случаях родитель, который получает права на опеку над ребенком, не допускает бывшего мужа (жену) к каким-либо контактам с ним, опираясь на такую законную меру, как судебный запрет.

В большинстве бракоразводных процессов право на опеку выигрывают матери. Как показывают данные Бюро по Переписи Населения США на 2000 год, более 16 млн детей живут со своими матерями, и только 3 млн – с отцами. Министерство Здравоохранения США на основе анализа многолетней статистики пришло к выводу, что девочки, которые растут без отца, в два с половиной раза чаще беременеют вне брака и на 53% чаще совершают попытки самоубийства, чем их сверстницы, живущие в полных семьях. Мальчики, растущие без отцов, на 63% чаще убегают из дома и на 37% чаще употребляют наркотики. Кроме того, дети, живущие без отцов, в два раза чаще бросают школу и оказываются в тюрьме. У таких детей в четыре раза чаще обнаруживаются различные психические отклонения.

В США ребенок имеет право «развестись» со своими родителями или опекунами. Эмансипация ребенка происходит в случае его женитьбы (замужества), начала службы в вооруженных силах или тогда, когда суд приходит к выводу, что развод с родителями необходим для защиты интересов ребенка. Если несовершеннолетний женится или идет в армию, ему необходимо получить официальное согласие родителей. Если ребенок не доволен своей семейной ситуацией и обращается в суд, то ему достаточно проинформировать своих родителей или опекуна, что они обязаны явиться в суд. Для того, чтобы начать судебный процесс против своих родителей, ребенок должен быть не моложе 14 лет. Ребенок также должен доказать, что у него есть собственный заработок, и он может о себе заботиться самостоятельно.

В Украине ребенок может расстаться с родителями только в том случае, если компетентные органы, согласно судебному разрешению, определяют, что это необходимо в наилучших интересах ребенка.

Интересы детей в любой стране ставятся превыше всего. Государственная политика направлена на защиту детей. Тогда почему же практически во всех странах, включая развитые, существует проблемы детской проституции, эксплуатации детского труда, насилия над детьми? Неужели государства не могут обеспечить детям условия жизни, которые принадлежат им по праву? Дело не только в государственной политике, дело в отношении взрослых людей к детям. Ведь даже знающие содержание Конвенции о правах ребенка не придерживаются того, что в ней провозглашается. Нельзя забывать и о тех, кто вообще не признает за ребенком никаких прав. Это значит, что борцам за общественные свободы и права предстоит еще долгий путь, до тех пор пока в странах всего мира начнут уважать законы, связанные с правом любого человека, а в особенности ребенка, на жизнь.

АННА Пономаренко

Взаимопонимание и понимание вообще

посвящается всем тем, кому сейчас тучка закрыла солнце

Когда кто-либо выступает на житейской сцене, он рассчитывает на восприятие окружающих... Природе человека присуща потребность быть воспринятым другими людьми, чтобы вообще подтвердить свою самость перед самим собой.

Х. Абельс

Когда чувства и эмоции переполняют, говоришь не задумываясь с уверенностью, что тебя поймут, надеешься на понимание, но скорее мечтаешь, чтоб тебя поняли без слов... Да, не всегда удается читать мысли других людей. Но иногда все же такое происходит. А происходит это нечасто, так как такие «таланты» спрятаны глубоко в душе. Все мы можем чувствовать, понимать без слов... Но боимся этого и отрицаем. А нужно всего лишь заглянуть к себе в душу и ПОНЯТЬ СЕБЯ.

Почти всегда ищешь наиболее простое решение из сложившейся ситуации. Да, жизнь – штука странная, а жить – занятие тяжелое. Но почему должно быть легко? Быть сломленным – состояние, известное каждому. Нет выхода, мир рушится, все бросили, угнетающая повседневность, отчаяние – все это хоть раз в жизни, но бывает у каждого. Когда кажется, что все разрушено и жизнь закончена, на самом деле все только начинается. Нам просто дана возможность воздвигнуть новое здание и стать в нем главным архитектором и дизайнером. Трудности не могут возникнуть сами по себе. Их создает человек. Зачастую делая это неосознанно, но все же собственноручно. А если создает, значит, нужен ему этот опыт. Опыт, который сделает его сильнее, мудрее, выносливее. Силы и терпение даются для чего-то, а не за что-то. Для того, чтобы жить. Не существовать, а жить. А вот за это дается мудрость. Поэтому не всегда удается определить, для чего живешь или ради чего.

Для чего? Да хотя бы для того, чтоб выполнить свою миссию на Земле. («Как узнать: выполнена твоя миссия на земле или нет? Если ты еще жив, то нет...» Ричард Бах). А ради чего? Ради осуществления мечты, реализации таланта, ради любимых людей да и ради той же миссии. Не для всего этого, а ради этого. Возможно, на первый взгляд покажется, что между этими словами особой и разницы нет, но это уже зависит от каждого человека, от его отношения к жизни, его мировоззрения. Не всегда получается делать то, что хочешь. Но иногда то, чего меньше всего хочется, оказывается нам нужнее всего. Для исполнения желаний и осуществления мечты все равно нужна помощь извне. Потребность в общении возникает от желания обогатить свой внутренний мир. Но, как ни странно, это желание возникает по отношению не ко всем людям. А если общение прекращается по неизвестной нам причине, на самом деле просто людям больше нечего дать друг другу.

Несмотря на то, что все мы разные, существуют родственные души. Иногда даже страшно и удивительно становится, когда чувствуешь кого-то. Удивляешься, когда слышишь от НЕГО то, о чем подумала или хотела сказать, когда сны рассказывают об этом человеке и превращаются в реальность. Когда четко знаешь, увидишь его сегодня или нет и уже даже не удивляешься! Жаль только, что встречаются эти родственные души не так часто! А может, все потому, что очень мы просто

рядом, а не вместе. Рядом... Когда так хочется быть вместе. Хочется, чтоб не просто слушали, а и слышали. Слышали!.. Может, поэтому и хочется общения без слов. Разговор взглядов, жестов, чувств... Сложно научиться воспринимать другую точку зрения. А ведь мнение другого человека – оно не чужое, а просто новое. И верить в лучшее будущее не означает, что нужно закрыть глаза на настоящее. А фраза «время все изменит» скорее подразумевает, что не время все меняет, а человек меняется со временем. А если где-то может быть обман, то еще не значит, что он обязательно есть...

Неужели так сложно попытаться хотя бы чуточку больше отдавать, чем получать?! Нет! Так почему же мы этого не делаем?..

miss Jack



Жили-были маленькие лягушата,

которые организовали соревнования по прыжкам. Их цель была забраться на вершину башни. Собралось много зрителей, которые хотели посмотреть на эти соревнования и посмеяться над их участниками.

Соревнования начались. Но никто из зрителей не верил, что лягушата смогут забраться на вершину башни.

Слышны были такие реплики: «Это слишком сложно!», «Они НИКОГДА не заберутся на вершину!»,

«Нет шансов! Башня слишком высокая!» Маленькие лягушата начали падать. Один за другим...

Толпа кричала: «Слишком тяжело! Ни один не сможет это сделать!» Многие сдались. Только ОДИН поднимался все выше и выше. Он единственный не сдался!

И когда его спросили: «Как тебе удалось это сделать?» Оказалось – ПОБЕДИТЕЛЬ НЕ СЛЫШАЛ!



Послесловие

Никогда не слушай людей, которые пытаются передать тебе свой пессимизм и негативное настроение. Они отнимают у тебя твои самые заветные мечты и желания. Те, которые ты лелеешь в своем сердце! Не забывай о силе слов.

Все, что ты слышишь или читаешь, воздействует на тебя!

Всегда будь настроен положительно!

Будь глухим, когда люди тебе будут говорить, что твои мечты несбыточны!

Всегда думай: Я сделаю это!

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'A2'.