

УДК 17

Современные трансформации персональной идентичности в сфере труда: «бирюзовая парадигма» (Ф. Лалу)

Алашеева Россияна Вячеславовна

Кандидат философских наук,
доцент кафедры философии,
Уральский федеральный университет,
620002, Российская Федерация, Екатеринбург, ул. Мира, 19;
e-mail: rossiana@mail.ru

Аннотация

Статья представляет собой продолжение исследования проблемы современных трансформаций персональной идентичности в сфере труда – на этот раз в контексте «бирюзовой парадигмы» (Ф.Лалу). Теоретико-методологическими основаниями исследования являются идеи Ф. Лалу, изложенные в его работе «Открывая организации будущего» (2014) и концепция «повествовательной идентичности» П. Рикера, раскрывающая процессуальность, интересубъективность, а также деятельностное и этико-моральное измерение идентичности с феноменолого-герменевтических позиций. «Бирюзовая парадигма» определяется как тип мировоззрения, на уровне индивидуального субъекта – предполагающий стремление к самоактуализации и самоидентичности, на уровне организации – задающий модель сотрудничества, основанную на принципах самоорганизации, целостности и следования эволюционной цели. Выделяется и описывается новый тип субъекта труда – «человек бирюзовой организации», осуществляется анализ его персональной идентичности в феноменологической перспективе как «бирюзового сознания», задающего новый контекст само- и мироистолкования. Данный контекст определяется: стремлением к целостному видению себя и других, движением «от асимметрии Я-другой – к взаимному признанию» (П. Рикер), а также принципами верности делу, доверия, свободы и ответственности. Делается вывод о том, что «бирюзовая парадигма» обладает потенциалом для создания человеком интегрированного «повествования» о самом себе, о своей жизнедеятельности и реабилитирует труд в качестве важного контекста, в котором разворачивается данный нарратив.

Для цитирования в научных исследованиях

Алашеева Р.В. Современные трансформации персональной идентичности в сфере труда: «бирюзовая парадигма» (Ф. Лалу) // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. 2018. Том 7. № 6А. С. 45-57.

Ключевые слова

Персональная идентичность, бирюзовые организации, бирюзовая парадигма, человек бирюзовой организации, бирюзовое сознание, человек-организации, модульно-корпоративный человек, свободный агент.

Введение

В настоящее время персональная идентичность претерпевает значительные трансформации и особенно в связи с трудовой деятельностью. Отношения труда и капитала обретают новые формы, что приводит к возникновению таких явлений, как: «серфинг» рабочих мест, дауншифтинг, удаленная работа, работа в формате фриланс, работа в холакратических и «бирюзовых» организациях. Ситуация «текучей современности» [Бауман, 2008] предлагает субъекту труда новые траектории поиска своей идентичности: и трудовой, и персональной. Предмет нашего исследования – персональная идентичность в меняющемся трудовом контексте. Исследовать данную тему мы начали еще в предыдущей статье [Алашеева, 2015], посвященной современным трансформациям персональной идентичности в сфере труда в этическом аспекте, к результатам которой мы будем обращаться. Цель данной работы – продолжить исследование изменений персональной идентичности в сфере труда – теперь в контексте «бирюзовой парадигмы» [Лалу, 2017; Lalux, 2018].

Актуальность темы связана с тем, что «кризис идентичности» (Э. Эриксон), покидая рамки психологической теории, становится своего рода диагнозом современной эпохи: обретение своего Я осложняется большим разнообразием вариантов самоидентификации, «самоинтерпретации» и «самооценки» [Рикер, 2008]. «Другой», выступающий образом социальности, стремительно меняется. Актуальными становятся «гардеробные сообщества» – временные объединения людей, «одноразовые» связи и узы с «застежкой-молнией», от которых в любой момент можно легко избавиться [Бауман, 2008]. «Перед «современным Протеем» [Бауман, 2008] стоит задача непрерывного поиска себя, становясь основной жизненной стратегией, своего рода абсолютным моральным императивом. Поиск осуществляется в поле самых различных практик: в труде, в семейной жизни, в общении по интересам, в досуге, в заботе о здоровье. Труд ставится в один ряд с другими сферами жизни, он перестает быть «ключевой практикой», в которой до сих пор человек в большей степени мог обрести свое предназначение [Алашеева, 2015.]. Труд теряет свой былой «идентификационный потенциал», будучи свергнутым со своего пьедестала, перестает быть «судьбой» [Бауман, 2008]. Ж. Бодрийяр даже приходит к радикальному выводу о «конце труда» [Бодрийяр, 2000]. «Прометей» уступает «Протею»: «этическое прометево призвание производителя и создателя» [Бауман, 2008, С.151] – эстетическим потребностям и желаниям современного Протея, «искателя острых ощущений и коллекционера переживаний» [Бауман, 2008, С.151]. «Этос профессии» также подвергается значительным трансформациям: выбор профессии зачастую уже не воспринимается как выбор ценностного мира этой профессии, ее миссии. Такая работа, не будучи соединенной с «миссией человечества и призванием отдельного человека», «уже не может служить бесспорной этической осью индивидуальной жизни» [Бауман, 2008, 150], а значит и выступать основанием обретения персональной идентичности.

В связи с данной проблематикой, исследованной в этическом аспекте, в прошлой работе были выделены различные типы индивидуальных субъектов труда и траектории поиска ими своей идентичности в ситуации «текучей современности» [Алашеева, 2015]. Поскольку настоящее исследование требует обращения к результатам предыдущего, коротко изложим их. Мы выяснили, что роль труда и ценностей трудовой этики в осознании и конструировании человеком своего Я, в его «самоинтерпретации» и «самооценке» значительно варьируется. «Степени реализации идентификационного потенциала труда могут быть представлены традиционным вариантом “человека организации” (У.Уайт), существующего в формате “тяжелого капитализма”, добровольно или принудительно связывающего себя с судьбой и ценностями организации; а также рядом вариантов, порожденных “легким капитализмом”. В

частности, это версия “модульно-корпоративного человека” [Согомонов, 2008, 28] или “серфера”, принимающего трудовую этику лишь де-юре, как “гардеробную” этику или, в лучшем случае, квалифицирующего труд в качестве одного из “полей” (Бурдые П.), в котором может происходить самоидентификация и лишь временно разделяющего ценности очередной организации и профессии; а также вариант “свободного агента” [Пинк, 2005] для которого работа неотделима от собственного я, и в этом качестве становится этической осью его жизнедеятельности, “судьбой”, которую он выбирает сам» [Алашеева, 2015, 185]. Конечно, данные типы условны и в реальности представлены многочисленными вариациями: они могут совмещаться и в рамках жизни отдельного индивида, способствуя выстраиванию его трудовой и персональной идентичности, которая может быть рассмотрена в своем единстве как нарратив.

Концептуальным инструментом исследования является понятие «повествовательной идентичности» П. Рикера [Рикер, 2008, 2010], раскрывающее процессуальность и интерсубъективность, а также деятельностное и этико-моральное измерение идентичности с феноменолого-герменевтических позиций. Обращение к данной концепции представляется актуальным, особенно в контексте исследования изменений, которые претерпевает современная персональная идентичность в ситуации «текущей современности». На нее мы будем опираться и в настоящей работе. Как мы установили в прошлом исследовании, понятие «персональной идентичности» фиксирует процессуальность ощущений самоидентичности личности, осознания ее целостности и уникальности, отличия от других, что предполагает, в свою очередь, интерсубъективное измерение, постоянное соотнесение себя с Другим (как неким образом социальности в различных ее проявлениях), в свете которого конституирует себя Я [Алашеева, 2015]. Кроме того, оно также предполагает деятельностный и этический аспекты. Нарративный характер идентичности, означает способность человека периодически рефлексировать и излагать свою историю последовательно и целостно. Формой описания себя, герменевтикой Я становится повествование, реализующееся в поступках, которыми человек как-бы «пишет» себя: «воплощенное повествование о себе другим, являясь воспроизведением деятельного отношения к жизни, составляет основу идентичности человека и для себя, и для других» [Мочалова, 2013, 98]. Важным представляется неизменное этическое измерение этого самоистолкования: «в этическом плане самоинтерпретация становится самооценкой, а потом самооценку ожидает судьба интерпретации» [Рикер, 2008, 217] Таким образом, движение Я к своей самости есть путь постоянного переоценивания, переинтерпретации себя «в свете» Другого и взаимодействия с ним, а также в контексте своей деятельности.

Необходимо отметить, что феноменологический аспект исследования заявленной этико-прикладной темы избран еще и в связи с тем общим «гуманистическим» посылом, который составляет один из трендов современной деловой культуры и этики. Речь идет об осознании руководством компаний неэффективности и «моральном» устаревании прежних «механистических» методов управления людьми. Сейчас, в ситуации постоянного «серфинга» на рынке труда, когда важным становится HR-бренд компании и организации особенно заинтересованы в привлечении и удержании сотрудников, бизнес наконец-то начинает поворачиваться «лицом» к человеку: руководство стремится понять мотивацию, ценности и даже внутренний мир сотрудника. Формами такой работы, ориентированными на выявление и работу с глубинными установками и потребностями работников организации, выступают различные практики: стратегические сессии, тренинги, деловые игры, фасилитации, главной задачей которых является интеграция ценностей компании и ценностей сотрудников; сторителлинг; опросы, глубинные интервью и анкетирования сотрудников, касающиеся оценки лояльности и степени удовлетворенности и многие другие мероприятия. Руководство не только «позволяет» работнику задаваться вопросами: «Зачем я здесь работаю?», «Насколько работа

соответствует моим ценностям и способствует реализации моего призвания?» и т.п., но и поощряет такого рода рефлексии и осознанность.

«Бирюзовая парадигма»

Как полагает современный французский исследователь Фредерик Лалу, «человечество способно преодолеть угрожающее противоречие между отчаянной потребностью современного человека в Смысле и тем эрзацем смыслов, который способны предложить господствующие системы управления, основанные на страхах угнетенного эго» [Лалу, 2017, 11.]. Анализ масштабного эмпирического и теоретического материала позволил Лалу обнаружить и описать новый тип организаций, «вестников будущего» [Лалу, 2017]. Появившись на рубеже XX-XXI века (некоторые существуют уже в течение 30-40 лет) на разных континентах и в разных отраслях, они, совершенно ничего не зная друг о друге, выработали удивительно похожие формы и методы работы, направленные на то, чтобы сделать отношения «более человечными, исполненными смыслом и радостью производительного труда» [Лалу, 2017, 22.]. В своей книге «Открывая организации будущего» (2014), успевшей за четыре года приобрести значительную популярность, он описывает «Эволюционную Бирюзовую Парадигму» (далее мы будем употреблять упрощенный вариант: «бирюзовая парадигма») – новый тип мировоззрения, преобразующий знакомые нам методы управления и организационные структуры «с высоты более совершенной ступени сознания» [Лалу, 2017, 21.]. Лалу не дает четкого определения «парадигмы», часто в тексте фигурирует понятие «мировоззренческой парадигмы». Научный редактор издания, Евгений Голуб в предисловии пишет о том, что «удивительно совпадающие» взгляды и ценности основателей «бирюзовых организаций» «могут быть представлены как мировоззрение особого типа» [Лалу, 2017, 10]. Понятие «бирюзовая парадигма» – *teal paradigm* [Laloux, 2018] также не имеет однозначного определения у Лалу, в различных контекстах и вариациях ему синонимичны: «бирюзовое мировоззрение» [Лалу, 2017, 56], «способ познания мира» [Лалу, 2017, 26.], «стадия развития сознания» [Лалу, 2017, 28], на которой (как и в случае с другими стадиями) может находиться как индивид, так и социальная группа или общество. В свете вышеизложенного, по нашему мнению, под «парадигмой» у Лалу можно понимать тип мировоззрения индивида, группы и общества в целом, соответствующий определенной стадии их развития и задающий собственную модель сотрудничества. Концепция Лалу носит интегральный характер - он заимствует описание этапов «сразу из многих исследований»: из «теории стадий», верифицированной исследованиями Д. Левинджера, С. Кук-Гройтер, Б. Торберта, Р. Кигана, «спиральной динамики» К. Грейвза, К. Ковэна, метаанализа К. Уилбера и многих [Лалу, 2017]. В фокус рассмотрения Лалу попадают такие аспекты их исследований (часто представленные у них лишь вкратце), как: «мировоззрение, потребности, когнитивное развитие, моральное развитие» [Лалу, 2017, 27], которые можно считать «составляющими» парадигмы. Однако, новизна подхода Лалу заключается не в этом, а в том, что он впервые рассматривает такой «аспект эволюции» как «способность к сотрудничеству» [Лалу, 2017]: так, переход на очередную стадию самосознания сопровождается «прорывом» в возможностях коллаборации и приносит с собой новую модель организации.

Лалу верит, что сейчас человечество выходит на «бирюзовую» стадию развития – начало «второго витка сознания» [Лалу, 2017], представители которого убеждены, что сознание эволюционирует, постоянно вырабатывая более сложные и тонкие способы взаимодействия с миром (в отличие от представителей периода «первого витка сознания» [Лалу, 2017] – с первой по шестую стадию, уверенных в непогрешимости и истинности исключительно своего мировоззрения). Это предполагает необходимость интеграции: как на уровне мировоззрения,

так и на уровне реальных процессов (о чем речь пойдет ниже), а также ко-эволюции, совместного прогрессивного развития в направлении общей эволюционной цели. Лалу вслед за Ж. Гибсером и Д. Левинджером также называет эту стадию «интегральной» [Лалу, 2017]. Ее специфика станет более понятной после краткого описания предшествующих стадий.

На сегодня человечество, по Лалу, освоило четыре ключевых способа сотрудничества в организациях, основанных на четырех разных «мировоззренческих парадигмах»: каждой стадии соответствует цвет (выбранный Лалу произвольно), метафора, ключевые открытия и тип организации (в широком смысле слова). Так, для «Импульсивной Красной» характерны: метафора – волчья стая; открытия – разделение труда, право лидера принимать решение; пример организаций – банда, мафия; для «Конформистской Янтарной»: метафора – армия; открытия – стабильные регулируемые иерархии, воспроизводимые процессы; пример организаций – церковь, армия, госучреждения, система образования; для «Конкурентной Оранжевой»: метафора – машина; открытия – новаторство, ответственность, меритократия; пример организации – международные корпорации, частные школы и для «Плюралистической Зеленой»: метафора – семья; открытия – расширенные полномочия и культура, основанная на разделяемых всеми сотрудниками духовных ценностях, высокая мотивация; пример организации – Southwest Airlines, Ben & Jerry' [Лалу, 2017].

Выход на «бирюзовую» стадию сопровождается очередным «прорывом» в нашей способности к сотрудничеству. «Эволюционная Бирюзовая парадигма» преодолевает «рационально-механистическое мировоззрение Оранжевой стадии и постмодернистский взгляд на мир Зеленой стадии» [Лалу, 2017, 68]. Метафорой выступает «живой организм» [Лалу, 2017], поскольку организация функционирует как единое живое целое, где каждый член руководствуясь «эволюционной целью» организации, участвует в самоорганизации, благодаря чему создаются условия для формирования целостности как на уровне организационном, так и на индивидуальном (в связи с этим «бирюзовые организации» также часто называют «живыми организациями»). «Бирюзовые организации» мыслятся Лалу «прообразом будущего всех организаций» и «трудовой деятельности как таковой» [Лалу, 2017, 21]. На индивидуальном уровне «бирюзовая парадигма» может быть выражена императивом: «стать наиболее точным выражением самого себя», «исполнить свое предназначение», «служить человечеству и миру» [Лалу, 2017, 64-65], что соответствует такой стадии развития потребностей человека по А. Маслоу, как «самоактуализация» или «самореализация» (на это указывает сам Лалу) [Лалу, 2017] и может быть квалифицировано как стремление к обретению персональной идентичности. На уровне организации «бирюзовая парадигма» проявляется в следовании принципам самоуправления, целостности и эволюционной цели. В основе корпоративной культуры бирюзовой организации лежат такие ценности как: свобода, ответственность, доверие и творчество. Организационная структура становится более «плоской», принципы организации и работы команд более гибкими (*agile*), в некоторых случаях взаимодействие и управление строится по холакратическому принципу (холакратия – *holacracy* – организационная модель, предполагающая децентрализацию власти, влияние каждого сотрудника на управление организацией).

Таким образом, «бирюзовую парадигму» мы можем определить как тип мировоззрения, предполагающий на индивидуальном уровне – стремление к самоактуализации и самоидентичности, а также задающий модель сотрудничества, основанную на принципах самоорганизации, целостности и следования эволюционной цели – на уровне организационном.

С каждым годом число организаций, которые стремятся быть «бирюзовыми» только растет. Из наиболее известных можно выделить: Zappos (США), Buurtzorg (Нидерланды), Morning Star (США), Patagonia, RHD (США). В России «бирюзовый» подход пробуют в разной степени такие

компании, как: «ВкусВилл», «Фабрика Окон», «Аскона», Mindbox, «Додо Пицца», «Кнопка», открывает «бирюзовые» офисы «Сбербанк».

Вслед за Лалу сделаем важное уточнение: концепт «бирюзовой организации» не предполагает, что на практике все работающие там люди во всех своих взаимодействиях исходят из «бирюзовой парадигмы»: в действительности очень немногие из указанных организаций могут считаться «бирюзовыми» «в чистом виде». Речь идет лишь о том, что «достаточно многие структуры, внутренние процессы и культурные аспекты данной организации... соответствуют Эволюционной Бирюзовой парадигме» [Лалу, 2017, 80-81]. С определенной долей условности мы будем говорить и о проявлении «бирюзовой парадигмы» на индивидуальном уровне: при рассмотрении ее как «бирюзового сознания» (феноменологически) и как «человека бирюзовой организации» (то есть в качестве типа субъекта труда). Сам Лалу предлагает избегать называть кого-то «зеленым» или «красным» и рекомендует говорить, что «в определенный момент человек «действует на основе одной из моделей» [Лалу, 2017, 57].

«Внутренняя разделенность»

Зададимся вопросом, почему бирюзовая парадигма оказалась настолько популярной и востребованной сегодня? Ответ очевиден: ее пафос состоит в стремлении «очеловечить места работы», сделать так, чтобы «наши таланты раскрывались, а нашим склонностям и признанию воздавали бы должное». [Лалу, 2017, 25]. Лалу приводит высказывание американского автора П. Палмера, занимающегося проблемой создания безопасной среды на работе: «Вы можете оценить, что за организация перед вами, по количеству лжи, необходимой, чтобы считаться ее частью» [Лалу, 2017, 181]. В современных деловых отношениях поощряется внешняя и «внутренняя разделенность» [Лалу, 2017]. Для традиционных корпораций (близких к «красной», «янтарной», «оранжевой» парадигмам) с их вертикальной иерархией, делением людей по отделам, функциям и рангу, внутренней конкуренцией, отделением деловых отношений от личных, характерно отсутствие открытости, прозрачности, доверия и искренности. В этом смысле максима «не быть собой на работе» давно приобрела характер не только негласного стандарта, но и императива. Так, в опросах Д. Пинка люди, отказавшиеся от работы в организации, отмечали, что на работе они «вынуждены были притворяться “носить маску”» [Пинк, 2005, 77]. В своем пределе эта тенденция дает то, что Э. Фромм назвал «рыночным характером» с его установкой «я такой, какой я вам нужен». В этом случае можно говорить о версии «модульно-корпоративного человека» [Согомонов, 2008, 28-29], принимающего трудовую этику лишь де-юре, как этику «гардеробную» [Алашеева, 2015] или «серфере», лишь временно разделяющего ценности очередной организации и профессии [Алашеева, 2015].

В этом смысле, ставшее модным выражение «work-life balance», связанное с желанием найти баланс работы и личной жизни, свидетельствует, по меткому замечанию Лалу, о том, как мало жизни остается в работе. В экзистенциальном аспекте работа сдвигается в сферу «неподлинного», в то время как личная жизнь – все больше воспринимается как сфера, в которой только и можно обрести свое «подлинное» Я.

Феноменологически такая ситуация разворачивается как персональный кризис, в котором человек ощущает себя «сдвинутым с места», утрачивает ценностные ориентиры, а также ощущает «предельное чувство невыносимости, которое возникает как следствие крайней неустойчивости и неопределенности внутреннего состояния» [Мочалова, 2013, 98]. Как отмечает современный исследователь Мочалова, «ответом человека на кризис является

принятие им новой позиции, “личность–позиции” как поведения во времени: создание новой шкалы ценностей, способной воодушевить человека, обрести новый смысл и цель» [Мочалова, 2013, 98].

Такую новую шкалу ценностей и предлагает «бирюзовая парадигма». В частности, Лалу отмечает, что для тех, кто перешел на «бирюзовую стадию развития» и движим «глубинной тягой к целостности», подобная разделенность оказывается настолько болезненной, что они «отказываются от любой организационной жизни, ради того, чтобы работать на себя. Такова более приемлемая для них среда поиска целостности в отношении к самому себе и к другим» [Лалу, 2017, 69]. По сути речь идет о таком типе субъекта труда, как «свободный агент» [Пинк, 2005], который был подробно описан нами в предыдущем исследовании (речь идет о самостоятельных работниках, фрилансерах, временных работниках, а также микропредпринимателях, которые в США, например, составляют не менее четверти всех занятых в сфере труда; растет их число и в России). В частности, для него работа – это, прежде всего, сфера творчества и самореализации, а его трудовую этику составляют такие ценности, как: «свобода, возможность оставаться самим собой, ответственность, собственные критерии успеха» [Патырбаева, 2012, 74]. В обретении своей идентичности «свободный агент» ориентируется на «значимых Других» (он привержен своей профессии и отрасли, командам, клиентам, потребителям, а также семье и друзьям) и на то, что представляет для него действительную ценность – а именно на работу, которая «сама является добродетелью и наградой» и для многих свободных агентов «неотделима от собственного я» [Патырбаева, 2012, 74-75].

Однако носителем «бирюзовой парадигмы» может быть не только «свободный агент», но и человек, работающий в «бирюзовой организации». Тип «свободного агента» и варианты достижения им персональной идентичности в труде были описаны в предыдущей статье, поэтому далее мы рассмотрим такой тип субъекта труда как «человек бирюзовой организации», сосредотачиваясь преимущественно на анализе его персональной идентичности в контексте работы в «бирюзовой организации». При этом мы будем учитывать то, как проявляется «бирюзовая парадигма» на индивидуальном уровне в двух соотносящихся планах: феноменологически – как «бирюзовое сознание» и в качестве типа субъекта труда – «человека бирюзовой организации».

Бирюзовое сознание

Итак, рассмотрим, как бирюзовая парадигма проявляет себя на уровне индивидуального сознания. По мнению Лалу, «восхождение» к «бирюзовой парадигме» начинается, «когда мы учимся отделять себя от своего я» (эго)» [Лалу, 2017, 63], под которым Лалу понимает в первую очередь нашу «рациональную сторону». Это выражается в снижении потребности контролировать себя и других людей, возникающей из страха и эгоистических желаний, позволяет «довериться полноте жизни», следовать «желанию правды и необходимости сохранить верность себе» [Лалу, 2017, 64]. «Бирюзовое сознание» задается вопросами: «Справедливо ли данное решение? Верен ли я себе? Смогу ли я исполнить свое предназначение? Послужу ли я миру?» [там же]. Другими словами, путь к себе лежит через самоанализ и стремление понять, истолковать смысл своей жизни. При этом важно «прислушиваться к жизни, желающей осуществиться через нас» [там же]. Речь идет о некой «мудрости за пределами рациональности» – о ценности «наития», интуиции, эмоционального интеллекта и даже таких необычных состояниях сознания как медитация, созерцание, «опыт потока» и т.д. [Лалу, 2017].

«Бирюзовое сознание» подвижно стремлением «прекратить отождествлять себя со своим эго», лишь со своим разумом, жить в дуалистической парадигме, отбрасывающей духовное и эмоциональное измерение, заглушающей «тихий голос души» [там же]. Переходя от традиционного «или-ли» к интегральному «и то и другое», бирюзовое сознание открывает «великие парадоксы жизни»: «свободы и ответственности, одиночества и единения, заботы о себе и заботы о других» [Лалу, 2017, 68] и, тем самым, погружается в новый контекст само- и мироистолкования. Человек стремится не быть «преуспевающим» или «любимым», но «стать наиболее точным выражением самого себя, жить в своем настоящем виде, уважать данный нам от рождения дар и призвание, служить человечеству и миру» [Лалу, 2017, 65].

Распознавание своего дара, призвания, движение ему навстречу, путь его воплощения, верность делу – есть тот опыт, который способствует «собираанию» себя, обретению собственной идентичности. Самоистолкование разворачивается через «действие» [Рикер, 2010]: человек «пишет себя» своими поступками. На практике это означает эволюцию «от парадигмы дефицита к парадигме сильных сторон» [Лалу, 2017, 66], что перекликается с кредо «свободного агента» по Пинку – «делай хорошо ту работу, которая позволяет по-настоящему выразить себя». [Пинк, 2005, 89]. Установка компании AES (США) звучит так: «Там, где нет счастья, нет эффективности» [Лалу, 2017, 139]. Один из российских бизнесменов, реализующих «бирюзовый» подход, считает, что компания должна «позволять людям раскрывать в себе свои лучшие качества, чувствовать свою принадлежность к чему-то большему и испытывать удовлетворение от служения людям» [Гусева, 2018]. В этом случае реализуется «внутреннее единство жизненного призвания и профессионального самоопределения» [Бакштановский, Согомонов, 2005, 204]. В этом смысле, по словам К. Грейвза, у носителя бирюзовой парадигмы «есть амбиции, но он не амбициозен» [Лалу, 2017, 65], иначе говоря, его притязания связаны не со стремлением к социальному успеху, а с фундаментальным желанием обрести себя в деле, в труде. По Рикеру, идентичность раскрывается в деятельностном отношении к жизни. В этой связи можно сказать, что труд как максимально «воплощенное повествование о себе, обращенное к себе и другим» [Мочалова, 2013, 98], составляет основу идентичности человека. Таким образом, в «бирюзовой парадигме» труд «реинкарнируется», обладая высоким идентификационным потенциалом.

Целостность

Принципиальным для «бирюзовой парадигмы» является стремление к целостности, противостоящее той внешней и внутренней разделенности, о которой шла речь выше: как на уровне организации, так и на уровне личности. Под «целостностью» подразумевается «жажда единства» с другими, потребность идентификации и стабильности в контактах с ними, что является базовой потребностью человека (Э. Фромм). Полное ее удовлетворение воспринимается человеком как «высшее благо, или идеал, которым и задается иерархия ценностей» [Гусейнов, Апресян, 2000, 179-180]. Идея целостности призывает человека вступать в живую естественную связь с собой, с людьми и природой. Это связь с самим собой, не опосредованная рационализмом эго; связь, реализующая отношения с другими не как с носителями определенных должностей и функций (обусловленных их должностными обязанностями и разделением труда), а в первую очередь как с равноценными личностями, воспринимаемыми во всей их целостности и полноте; связь, восстанавливающая отношения с природой, позволяющая прийти к пониманию себя как части живого целого, а не как элемента гигантского механизма, некой «шестеренки». Целостный

подход открывает нам, что чем больше мы стремимся «быть верными себе», тем яснее для нас становится идея о том, что «мы лишь одно из воплощений чего-то большего, сложного переплетения жизни и сознания» [Лалу, 2017, 70].

Целостность предполагает стремление «соответствовать нашей уникальной самости» [Лалу, 2017], «себе самому» – *ipseite* [Рикер, 2008, 2010], однако путь к ней лежит через «инаковость» другого.

От «асимметрии Я-другой» – к «взаимному признанию»

«Человек бирюзовой организации» реализуя себя как часть живого целого организации, принимает непосредственное участие в ее движении к своей «эволюционной цели», к большей целостности, сложности и «разумности». Ведущим принципом становится самоуправление, очень важна коллаборация, сотрудничество с другими в командах, возрастает значимость коллективных решений и обмена опытом. Данный принцип реализуется посредством таких практик, как работа в agile-командах, фасилитированные обсуждения, взаимное обучение и обмен опытом в формате воркшопов и «социальных медиа» и т.д. Общение часто происходит в неиерархичном холакратическом формате, где работа осуществляется в самоорганизующихся командах – «кругах», каждый член которого может выполнять ту или иную роль (или сразу несколько), причем роли могут меняться как по завершению работы над проектом, так и в процессе. За каждым членом признается право влиять на принятие решения, а также необходимость нести за них ответственность.

Иными словами, в бирюзовых компаниях создается среда, которая «безопасна» для самовыражения и творческого роста и дает возможность открыто и честно делиться с другими «самым сокровенным, своими талантами, своими стремлениями, своими опасениями» [Лалу, 2017, 186].

Во многих «бирюзовых компаниях» эти важные установки отрефлексированы и возведены в ранг постулатов. Так, например, установка американской компании AES гласит: «Мы считаем каждого человека хорошим. (Надежным, целеустремленным, достойным доверия, умным)» [там же, 139]. В компании RHD (США) установлены следующие «фундаментальные послышки», формирующие отношение к людям и работе: «1. Все люди имеют равную человеческую ценность. 2. Каждый по своей сути добр, пока не доказано обратное. 3. Не существует единственного правильного способа решения корпоративных проблем» [там же, 186]. Целостный подход предполагает принятие Другого как принципиально равноценного нам, что требует выхода за рамки противопоставлений и «отказа от оценочных суждений» [Лалу, 2017] (речь идет об осознанном воздержании от оценки, хотя феноменологически этический аспект принципиально не устраним из взаимодействия с Другим, поскольку, «переоценка» и «переинтерпретация» себя в свете Другого всегда происходит в этическом фокусе [Рикер, 2008]). Это создает пространство, свободное от осуждения, предполагающее «глубинное слушание», т.е. возможность воспринять другого и явить самого себя в своей полноте. Такое диалогичное (М. Бахтин), субъект-субъектное общение дает возможность «основать сообщество на новых началах, так чтобы мы могли услышать друг друга во всей своей самости и целостности» [Лалу, 2017, 70.]

В свете герменевтического раскрытия инаковости Другого, происходит и «переинтерпретация» себя: открывая Другого как уникальное бытие, ты сам открываешься в этом качестве – и это и есть путь к самоидентичности. Рикер, раскрывая осознание человеком своей самости, своего Я в процессе движения от «изначальной асимметрии я-другой» к «взаимному признанию» и даже «признательности» [Рикер, 2010, 151, 8], указывает на то, что «во взаимном признании завершается путь самопризнания» [там же, 177]. Признавать, по его

мнению, означает «идентифицировать каждую личность как свободную и равную любой другой личности» [там же, 186]. Это признание, предполагающее дистанцию «покровительствует взаимности вопреки ловушке слияния, будь то в любви, дружбе или братстве, существующих на уровне коллективов или наций; в сердцевине взаимности сохраняется неизменная дистанция, которая соединяет уважение с частной жизнью» [там же, 248].

Можно сказать, что деловые отношения в «бирюзовых организациях» отчасти сливаются с личными, в связи с чем больше тяготеют к «гемайншафтному» типу (Gemeinschaft) (Ф. Теннис), поскольку для них характерны естественность, согласие, доброжелательность, взаимопонимание и духовная общность. Деловые отношения приобретают характер товарищеских, предполагая: взаимопомощь и внимание к коллегам, честность и принципиальность, отсутствие злонамерения, сплетней и интриг. Так, например, культура «бирюзовых компаний», по Лалу, запрещает конфликтующие партии и посредников, которые могли бы вмешаться в конфликт.

Доверие, свобода и ответственность

Описываемые отношения невозможны без доверия, предполагающего непредвзятость и исходящего из предположения, что «намерения у всех самые добрые» [Лалу, 2017, 287]. Такая установка дает возможность открыто высказать свое мнение, повлиять на работу компании, дать и получить «обратную связь», выяснить, что является ценным в работе для каждого и т.д. Установка «доверие вместо контроля», становясь организационным и управленческим принципом «бирюзовых организаций», на практике проявляется, например, в такой форме как «обещания вместо поручений». Данная практика применяется, например, в таких компаниях, как: американская Morning Star [Лалу, 2017], российская «ВкусВилл» [Ильин, 2017] и некоторых других.

Подобное доверие предполагает значительную степень свободы. В частности, один из сотрудников компании RHD отмечает, что «свобода началась с первого же дня выхода на работу»: вместо должностных инструкций «предполагалось, что ты должен делать что-то полезное для других» [Лалу, 2017, 187], приветствовалась инициатива, творческий подход.

Труд в бирюзовых организациях предполагает, что каждый выполняет свою роль в тесной связи и интеграции с ролями коллег, руководствуясь общей эволюционной целью организации. При этом он обладает достаточной степенью свободы для принятия важных решений, за которые несет соразмерную ответственность. Идентификационный потенциал труда представляется в данном случае достаточно высоким. Свобода позволяет сделать труд пространством творчества и самовыражения, сформировать и представить максимально воплощенное в деятельности «повествование» о себе. Последнее требует «самопризнания» личности и ее ответственности. Рикер указывает, что «понятие личности означает: “я” “берет на себя” (reconcile), “присваивает” (appropriate), иными словами, “присуждает” сознанию собственные действия» [Рикер, 2010, 18]. Я идентифицирует себя в качестве «центра принятия решения» (Б. Уильямс) [Вдовина, 2010, 316], носителя свободы и ответственности и признает в качестве такого «центра» других. Бирюзовое сознание обретает себя в этико-моральной перспективе: а именно в этике, ориентированной на справедливость.

Заключение

Таким образом, будучи внутренне ориентированным на целостность, доверие, признание других и признание его способностей другими, «человек бирюзовой организации», обретает уверенность в собственной идентичности в труде. Верность делу, свобода действий и повышенная ответственность создают пространство для труда как максимально «воплощенного

повествование о себе», адресованного себе и другим, что составляет основу идентичности человека. Человек творчески «пишет себя» своими поступками, истолковывая себя через «действие». Как и случае со «свободным агентом», для «человека бирюзовой организации» работа выступает важным контекстом обретения персональной идентичности (а самоинтерпретация и самооценка, в свою очередь, оказывают значительное влияние на выбор работы). В обоих случаях труд обладает высоким идентификационным потенциалом.

Резюмируя, можно сказать, что «бирюзовая парадигма» задает новый контекст самоинтерпретации, позволяющий человеку раскрыть свое Я в измерении, где жизнь и работа перестают быть разнонаправленным «осями координат», требующими постоянного компромисса (баланса работы и личной жизни), а скорее становятся единым «течением» жизни, в котором человек преодолевает «внутреннюю разделенность» и обретает себя в профессиональном и личном отношении. При этом важным представляется, что речь идет о работе в рамках организации. Рассматривая «бирюзовые компании» как «прообраз будущего всех организаций» и «трудовой деятельности как таковой», Лалу надеется, что они «позволят сотрудникам вырасти в самые сильные и здоровые версии самих себя» [Лалу, 2017, 171]. Вряд ли можно считать «бирюзовые организации» универсальной моделью, однако они позволяют надеяться на то, что предречение «конца труда» несколько преждевременно.

Подводя итоги исследования современных трансформаций персональной идентичности в сфере труда, мы можем выделить четыре основных типа индивидуальных субъекта труда, существующих на сегодняшний день: «человек организации», «модульно-корпоративный человек», а также «свободный агент» и «человек бирюзовой организации». Два последних типа, которые можно рассматривать как выражения «бирюзовой парадигмы», обладают потенциалом для создания человеком интегрированного «повествования» о самом себе, о своей жизнедеятельности и реабилитируют труд в качестве важного контекста, в котором разворачивается этот нарратив.

Дальнейшее исследование «бирюзовой парадигмы» в связи с персональной идентичностью планируется посвятить анализу проблем и открытых вопросов, связанных с ее реализацией. Например, «механистический» перенос «бирюзовой» модели в организацию, сопровождающийся желанием руководства компании следовать модному «бирюзовому» тренду, в сочетании с неспособностью или неготовностью руководителей и сотрудников компании реально принять соответствующие ценности, может привести лишь к дискредитации «бирюзовой парадигмы», а также усилению отчуждения и внутреннего разлада, поскольку, «притвориться “иным” нельзя, стать – можно» [там же, 10]. Данный анализ может быть осуществлен как в феноменолого-герменевтической, так и в экзистенциальной или этико-прикладной перспективе.

Библиография

1. Алашеева Р.В. Современные трансформации персональной идентичности в сфере труда: этический аспект // Этика в современной философско-культурологической перспективе: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Екатеринбург, 2015. 361 с.
2. Бакштановский И.В., Согомонов Ю.В. Этика профессии: миссия, кодекс, поступок. Тюмень, 2005. 378 с.
3. Бауман З. Текущая современность. СПб.: Питер, 2008. 240 с.
4. Бодрийяр Ж. Символический обмен и смерть. М.: Добросвет, 2000. 387 с.
5. Вдовина И.С. Поль Рикер: мифологические истоки философских проблем самопризнания и ответственности человека // Теория художественной культуры. М.: ГИИ, 2010. В. 13. 454 с.
6. Гусева О. Артем Агабеков: Мои сотрудники могут сделать клиентов счастливыми. Интервью. URL: https://integriaconsult.ru/2018/01/26/my_employees_make_customers_happy/
7. Гусейнов А.А., Апресян Р.Г. Этика. М.: Гардарики, 2000. 472 с.

8. Ильин И. Не анархия и не коммунизм: как 3000 сотрудников «ВКУС ВИЛЛ» работают без HR. URL: http://neohr.ru/hr/article_post/kak-3000-sotrudnikov-vkusvill-rabotayut-bez-hr
9. Лалу Ф. Открывая организации будущего. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. 432 с.
10. Мочалова Н.Ю. Феномен персональной идентичности художника // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2013. №3. С. 96-104.
11. Патырбаева К.В. Америка в поисках новой идентичности: концепция свободного агента Д. Пинка // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2012. №1. С. 71-80.
12. Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М.: Секрет фирмы, 2005. 327 с.
13. Рикер П. Путь признания. Три очерка. М.: РОССПЭН, 2010. 267 с.
14. Рикер П. Я-сам как другой. М.: Издательство гуманитарной литературы, 2008. 416 с.
15. Согомонов А.Ю. Университет versus профессий // Новое самоопределение университета: Ведомости. 2008. Вып. 33. С. 24-40.
16. Laloux F. Reinventing organizations. URL: <http://www.reinventingorganizations.com>

Modern transformations of personal identity in the field of labor: teal paradigm (F. Laloux)

Rossiyana V. Alasheeva

PhD in Philosophy, Associate Professor of the Department of Philosophy,
Ural Federal University,
620002, 19, Mira st., Ekaterinburg, Russian Federation;
e-mail: rossiana@mail.ru

Abstract

The article is a continuation of the study of the problem of modern transformations of personal identity in the field of labor, for this time in the context of the “teal paradigm” (F. Laloux). The theoretical and methodological foundations of the research are the ideas of F. Laloux set forth in his work “Reinventing Organizations” (2014) and the concept of the “narrative identity” of P. Ricker, revealing proceduralism, intersubjectivity, as well as the activity and ethical-moral dimension of identity with phenomenological hermeneutic positions. The article defines the “teal paradigm” as a type of worldview, at the level of an individual subject suggesting a striving for self-actualization and self-identity, and at the level of an organization defining a cooperation model based on the principles of self-organization, integrity and following an evolutionary goal. A new type of labor subject is identified and described, “a man of a teal organization”; he analyzes his personal identity in the phenomenological perspective as a “teal consciousness”, setting a new context of self- and world interpretation. This context is defined by: striving for a holistic vision of oneself and others, by the movement “from the asymmetry of the I-another to mutual recognition” (P. Ricker), as well as by the principles of adherence to a cause, trust, freedom and responsibility. It is concluded that the “teal paradigm” has the potential to create an integrated “narration” about himself, about his life activities, and rehabilitates labor as an important context in which this narrative unfolds.

For citation

Alasheeva R.V. (2018) *Sovremennye transformatsii personal'noi identichnosti v sfere truda: «biryuzovaya paradigma» (F. Lалу) [Modern transformations of personal identity in the field of labor: teal paradigm (F. Laloux)]. Kontekst i refleksiya: filosofiya o mire i cheloveke [Context and Reflection: Philosophy of the World and Human Being], 7 (6A), pp. 45-57.*

Keywords

Self-identity, teal organizations, teal paradigm, teal organization man, teal consciousness, organization man, modular-corporate man, free agent.

References

1. Alasheeva R.V. (2015) Sovremennyye transformatsii personal'noi identichnosti v sfere truda: eticheskii aspekt [Present-day transformations of personal identity in labour field: the ethical aspect]. In: *Etika v sovremennoi filosofskokul'turologicheskoi perspektive: Materialy Vserossiyskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem* [Ethics in the modern philosophical and cultural perspective: Materials of the Russian scientific and practical conference with international participation]. Ekaterinburg.
2. Bakshtanovskii I.V., Sogomonov Yu.V. (2005) *Etika professii: missiya, kodeks, postupok* [The ethics of the profession: mission, code, action]. Tyumen.
3. Baudrillard J. (2000) *Simvolicheskiy obmen i smert'* [Symbolic Exchange and Death]. Moscow: Dobrosvet Publ.
4. Bauman Z. (2008) *Tekuchaya sovremennost'* [Liquid Modernity]. St. Petersburg: Piter Publ.
5. Guseva O. (2018) *Artem Agabekov: Moi sotrudniki mogut sdelat' klientov schastlivymi*. [My employees make customers happy]. Available at: https://integriaconsult.ru/2018/01/26/my_employees_make_customers_happy/ (accessed 25.11.2018)
6. Guseinov A.A., Apresyan R.G. (2000) *Etika* [Ethics]. Moscow: Gardariki Publ.
7. Il'in I. (2017) *Ne anarkhiya i ne kommunizm: kak 3000 sotrudnikov «VKUS VILL» rabotayut bez HR*. [Not anarchy and not communism: how 3,000 Vkus Vill employees work without HR]. Available at: http://neohr.ru/hr/article_post/kak-3000-sotrudnikov-vkusvill-rabotayut-bez-hr (accessed: 25.11.2018)
8. Laloux F. (2017) *Otkryvaya organizatsii budushchego* [Reinventing Organizations]. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber Publ.
9. Laloux F. (2018) Reinventing organizations. Available at: <http://www.reinventingorganizations.com> (accessed 25.11.2018)
10. Mochalova N.Yu. (2013) Fenomen personal'noi identichnosti khudozhnika [The phenomenon of the personal identity of the artist]. *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Psikhologiya. Sotsiologiya*. [Perm University Herald Series «Philosophy. Psychology. Sociology», 3, pp. 96-104.
11. Patyrbaeva K.V. (2012) Amerika v poiskakh novoi identichnosti: kontseptsiya svobodnogo agenta D. Pinka [America in search of a new identity: D. Pink concept of the free agent]. *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Psikhologiya. Sotsiologiya* [Perm University Herald Series «Philosophy. Psychology. Sociology», 1, pp. 71-80.
12. Pink D. (2005) *Natsiya svobodnykh agentov: kak novye nezavisimye rabotniki menyayut zhizn' Ameriki*. [Free Agent Nation: The Future of Working for Yourself]. Moscow: Sekret firmy Publ.
13. Ricker P. (2010) *Put' priznaniya. Tri ocherka* [The Course of Recognition]. Moscow: ROSSPEN Publ.
14. Ricker P. (2008) *Ya-sam kak drugoi* [Oneself as Another]. Moscow: Izdatel'stvo gumanitarnoi literatury Publ.
15. Sogomonov A.Yu. (2008) Universitet versus professii [University versus professions]. *Novoe samoopredelenie universiteta: Vedomosti* [New self-determination of the university: Statement], 33, pp. 24-40.
16. Vdovina I.S. (2010) Pol' Riker: mifologicheskie istoki filosofskikh problem samopriznaniya i otvetstvennosti cheloveka. [Ricker: the mythological origins of the philosophical problems of self-recognition and human responsibility]. *Teoriya khudozhestvennoi kul'tury* [Theory of Artistic Culture], 13, pp. 313-330.