

ПОВЕДЕНЧЕСКИ АСПЕКТИ НА СОЦИАЛНИЯ ПОТЕНЦИАЛ*

Разгледан е социалният потенциал като източник за развитие и устойчиво функциониране на общественно-икономическата система. Подчертано е, че икономическият прогрес може да се окаже регрес, ако не се инвестира и в човека. Очертани са и са анализирани два основни проблема. Първият е за връзката между човешкото поведение и социалния потенциал. Акцентирано е върху ценностната система като базово различие в човешкото поведение, както и върху някои психологически аспекти на мисловните модели на личността и поведението. Вторият проблем се отнася до конкретни поведенчески прояви, които пречат да се разкрие социалният потенциал. Тяхното познаване и стремежът да се елиминират в управленската практика може да доведе до повишаване на ефективното функциониране на общественно-икономическата система.

JEL: D03; D21

Ключови думи: човешко поведение; социален потенциал; ценностна система

Всяка общественно-икономическа система осъществява глобалните си цели чрез различни социални структури. От потенциала на човешкия фактор до голяма степен зависи по какъв начин и доколко ще бъдат реализирани тези цели. Нито техническите, нито технологичните решения могат да бъдат изпълнени без съответстващо поведение на човека и на групите. В световен мащаб все повече се оформя единното становище, че XXI век ще бъде векът на човешкия фактор и този, който успее по-пълноценно да разкрие неговия потенциал, ще постигне бърз икономически и социален напредък. Дори при много добра осигуреност с всички условия и фактори на дадена стопанска дейност, ако човешкото поведение не е на съответстващо равнище, крайният резултат може да се окаже неефективен. По такъв начин всички други инвестиции биха могли да станат непродуктивни, ако не са съобразени с потребностите от най-важната инвестиция – тази в човека.

Мисловни модели и поведение на личността

В много случаи определени субекти са морално неподготвени да проявят социално поведение, което да доведе до позитивни обществени резултати – най-често се имитира активност, но ефект не е налице. Превръщането на тези процеси в масово явление може да предизвика деформации в човешката психика и те да започнат да се възприемат като нормални. Привикването към клишетата, използвани от политици, анализатори, социолози и др., които ежедневно „облъчват“ съзнанието, води до инертност във възприятията и така навикът (т.нар. втора природа на човека) прави хората адаптивни към редица обществени явления и процеси въпреки тяхната абсурдност. При това се наблюдава една йерархия на абсурдите, като се започне от най-малката социална

* Статията е разширено представяне на идеите, застъпени в академичното слово при удостояването на автора със званието „почетен професор“.

единица – семейството, и се стигне до големите социално-икономически системи. Например, без да се отчитат социалните, икономическите, психологическите и други последици, се приема за нормално продължението на човешкия род на „свободни начала“, извън традиционния законен брак – последствията са налице. Не по-малко опасни са и процесите, които се развиват в други сфери на обществото – икономика, отбрана, та дори и религия. Вече не е изключение поради изкривена психика да се приема за нормално, когато в името на по-голямата печалба хората бъдат изхвърлени на улицата, или пък когато се гледа с безразличие на информацията за милиардите, вложени във въоръжаване при толкова глад и мизерия по света, а етническите конфликти, породени от религиозни подбуди, се смятат за нещо естествено.

Най-абсурдното обаче е, че в поведението на хората все повече се наблюдават интерес и очакване, свързани с резултатите от отклоненията, а не с тези от правилата. Това естествено рефлектира и в политиката на медиите – те се ориентират към негативни новини и анализи, допълнително натовазващи деформираната психика на човека, което зарежда и цялото общество с отрицателна енергия.

Не по-малко опасно е и привикването към имитацията на активност, която въвежда в първоначална заблуда не само единици, но и по-големи групи от обществото. Най-податливи на такива внушения са тълпите, които най-често се появяват вследствие на определени безпринципни политически действия с цел спечелването на електорат. Нерядко обаче, когато се разкрият истинските измерения на имитираната активност, свързана с обещания и емоционално влияние, се оказва късно за връщане назад. Тя си е изпълнила ролята – властта е овладяна, а изненадите във времето остават за тези, които са повярвали на внушенията. Времето обаче се оказва добър помощник на манипулаторите и те се появяват с нови варианти за заблуда.

Понеже мисълта е тази, която подтиква към действие, изключително важно е какви мисловни модели се изграждат в съзнанието на личността. Интересна черта в характера на доста хора е да се фокусират винаги върху негативното, а това се отразява върху поведението им както в личен план, така и по отношение на тяхното обкръжение. Ако тези процеси се развият безконтролно, има опасност да се формира едно „мрачно“ общество от недоволни. Ето защо, за да може да се регулира човешкото поведение, трябва да се анализира насочеността на мисълта в две направления – мисли и разсъждения за собственото поведение и мисли и разсъждения за отношението на другите към личността. Това доколкото те се покриват е и в основата на реалните действия. В случая не става въпрос дали външното оценяване е обективно, или не, а за степента на покритие с мисловните модели на личността. По-нататък ще се спра само на някои от най-срещаните варианти:

Вариант 1: Налице е висока степен на покритие на мисловните модели в съзнанието на личността за собственото поведение и за отношението на другите към нея. Това позволява обективна преценка на ситуацията, съответстваща

на личностния и на професионалния потенциал. В управленската практика обикновено такива хора са добри и като ръководители, и като изпълнители. Те стъпват винаги на реалните дадености и гледат на успеха като на последователност от реални действия, а не на случайности или непресметнат риск. Тези лица обаче не са склонни да рискуват, което в условия на конкуренция в определени ситуации може да ги постави в неизгодни позиции.

Вариант 2: Личността добре познава своите възможности и поведение при възникващите ситуации, но няма реална представа за отношението на другите към нея. В управленската практика такива хора са подходящи за изпълнители на сложни и изискващи голяма концентрация на вниманието дейности. Положителен момент е, че не приемат да изпълняват задачи, превишаващи равнището на професионалния им потенциал. Те не са подходящи за ръководители, но могат да им се възлагат задачи за координиране на дейността на други изпълнители със същото ниво на компетентност.

Вариант 3: Личностите добре познава своите качества и професионални възможности, но са прекалено затворени в себе си. Те могат да постигат добри резултати при възлагането на задачи, изискващи индивидуално участие. Понеже трудно комуникират както по хоризонтала, така и по вертикала, те не са подходящи за заемане на ръководни длъжности.

Вариант 4: Личността обръща по-голямо внимание на външното оценяване, отколкото на преценката на собственото си поведение. Когато обкръжението на такъв човек прояви поведение на подвижна благосклонност, е възможно той да бъде подложен на внушения за качества и потенциал, които не притежава. Слабата преценка на собственото поведение може да превърне този тип хора в силно податливи на външно влияние проводници на неподходящо или вредно за организацията поведение и да направи от тях обекти, много податливи на манипулиране от конкурентите. Подобни личности са подходящи обикновено за изпълнители на ниските равнища, но със съответните форми на контрол.

Вариант 5: Личността има слаба представа за средата, в която се намира, но и не проявява особен интерес да я опознае. Това, че такива хора не се интересуват от отношението на другите към тях, обикновено се допълва и с ниска самооценка. В поведението им обикновено личи пасивност, често съчетана с мнителност, най-вече когато са обект на външно оценяване. Те биха могли да представляват интерес за организациите единствено като изпълнители на ниски равнища, и то на ограничен кръг рутинни дейности.

Вариант 6: Ограниченото насочване на мисловния модел към собственото поведение и липсата на представа за външното оценяване обикновено прави такива личности инертни и слабо активни. Затрудненията в общуването в групите води до отчужденост, а в отношенията си с преките ръководители те проявяват мнителност и изпитват чувството, че са неразбрани. Ако тези качества са съчетани с ниска квалификация, обикновено такива хора трудно се приемат в колектива и не се задържат дълго на едно работно място.

Вариант 7: Макар и по-рядко, се срещат личности, които не формират обратна връзка за собственото си поведение, но за сметка на това при тях мисловният модел е насочен във висока степен към външното оценяване. За да бъдат приети добре в групите, те разчитат главно на оценката на ръководителите, което само по себе си не е негативно поведение. Сериозен проблем възниква, ако впечатленията, които са оставили у останалите, не съответстват с действителния им личностен и професионален потенциал. В много случаи това води до честа смяна на работата, преместване в друга организация и т.н. и може да продължи много дълго, ако те не започнат да обръщат внимание на собственото си поведение. Обикновено такива хора са тази част от персонала, която формира текучеството в организациите.

Вариант 8: Характерът на личността е затворен, тя трудно осъществява контакти, защото, от една страна, може да бъде изненадана от собственото си поведение, а от друга, има слаба представа за отношението на другите в групата/колектива към себе си. На такива хора организацията може да повери само много тесен кръг от рутинни дейности.

Вариант 9: Макар и рядко (и не само на теория), се срещат личности, които проявяват явно безразличие и към собствената си самооценка, и към отношението на другите към тяхното поведение. Това може да се дължи на много и най-различни причини. Пасивността в личен и в социален план прави тези хора инертни, поради което трудно може да се разчита на съзнателно активно поведение от тяхна страна. Все пак обаче като част от обществото при тях има възможност да се намери начин за позитивна промяна.

Мисловният модел на личността се „облича“ от поведението. Вариантите, на които се спрехме, показват, че често се получава разминаване между собствената представа на личността за поведението ѝ и външната оценка за него. Естествено е в такива случаи да се проявява поведение, неадекватно на възникващите ситуации. Освен това в съзнанието си човек може да има един мисловен модел, а да говори друго, т.е. действията му да бъдат лицемерни и манипулативни. Появата на такова поведение може да се провокира от различни мотиви, но в основата е самосъзнанието за собственото „АЗ“, при което ключова роля играе ценностната система на личността.

Поведенчески прояви и социален потенциал

Кое ни прави различни?

Отношенията между хората са предопределени от тяхната ценностна система, включваща изграждането им като личности и уменията да общуват помежду си. Всеки човек има строго определена ценностна система, формирана още в първите му съзнателни години до момента на оценяването на неговото поведение. Често ценностната система се сравнява с пръстовете отпечатъци – както те са уникални, така и ценностната система е неповторима. В този смисъл съвместяването на човешките дейности означава съвместяване на ценностни системи. Като се има предвид тяхната строга индивидуалност, вероятността да се постигне хармонично съответствие при изпълнението на конкретните

задачи не е голяма. Това налага специфичен подход за търсене на общото в ценностните системи, фокусиран върху анализа на най-важния фактор за изграждането им – идейната основа. Тя се формира в три направления:

- история – това, което личността е получила като възпитание до момента;
- настояще – това, което се оценява като поведение сега, във всеки конкретен момент;
- бъдеще – промяната, която ще претърпи личността от гледна точка на собствената си мотивация и влиянието на социалната среда.

Конституцията в ценностната система на личността е нейното минало, а променящата се част има отношение към настоящето и бъдещето. И понеже времето трансформира всяко настояще и бъдеще в минало, се налага изводът, че във всеки момент човек формира конституцията на своята ценностна система. Така при равни други условия тези, които са живели повече, би трябвало да имат ценностна система с по-устойчива структура. С това отчасти се обяснява и консерватизмът у хората с напредването на възрастта, както и трудността за промяна в характера, поведението, навиците и т.н. Натрупаният опит обаче е полезен, защото с по-малко информация може да се разбере по-добре съдържанието на явленията и процесите, протичащи в социалните системи.

Променящата се част на ценностната система, свързана с настоящето и бъдещето на личността, се влияе основно от два фактора – нейната конституция и социалната среда, чиято значимост се предопределя от относителния им дял в ценностната система. При по-голяма ценностна устойчивост влиянието на средата ще бъде по-малко, и обратно. Всяка социална структура (фирма, организация), подобно на личността, трябва да формира свои ценности (свързани например с приоритетите в развитието, отношението към персонала, системите за мотивиране и др.), като от голямо значение за пълноценното използване на човешкия потенциал е тяхното съответствие с него. Не са редки случаите, когато има разминаване между развитието на личността и това на организацията (например човек се намира на върха на професионалното си развитие и е с висока мотивация, но организацията е още в началото, или обратно). Нарушаването на съответствието между ценностната система на личността и ценностите на организацията води до неудовлетвореност и разочарование в част от персонала, което пряко влияе върху социалния му потенциал.

След като ценностната система на личността и ценностите на организацията оказват ефект върху поведението на хората и групите, може да се направи изводът, че променяйки ценностите като структура и състав, може да се въздейства целенасочено върху крайните резултати. Така на практика може да се осигури повишаването на потенциала на социалните структури.

През последните години, условно наречени „преход“, в България се извършиха фундаментални икономически промени, които рефлектират пряко и върху ценностите на човешкия фактор. Нормативно се въведоха нови икономически правила като установени дадености, но поведението на хората не се промени съответстващо. Така в границите на една демократична рамка със слабо струк-

турирано съдържание продължават да се съвместяват различни по насоченост ценности. Унищожени бяха формирани десетилетия базови ценности, но не бяха създадени нови, или ако има такива, темповете са много бавни. Обществено-икономическата система като самоорганизиращ се порядък не търпи продължително време състояние на наложена активност, което от гледна точка на човешкия фактор означава наложена мотивация. Това затрудни значително изпълването със съдържание на установената демократична рамка – практически се създадоха демократични правила без демократично поведение. Наложената икономическа необходимост като метод за въздействие върху човешкия фактор също не дава добри резултати поради липсата на базовата ценност – свободата да се самоорганизираш. Дори в някои моменти от т. нар. преход с принудителни икономически мерки се целеше да се вгради в човешкия фактор демократично поведение. И понеже за много хора това се оказа неразбираемо, те изпаднаха в състояние на безадресно очакване на някакви промени, без да знаят кой, кога и как ще ги осъществи. Всичко това доведе до силно занижаване на човешкия потенциал, което се отрази и върху стопанските резултати. Като се добавят и недотам ясните и последователни икономически реформи, става ясно защо все още заемаме последните места по много показатели в ЕС.

Голяма заблуда, в която вярва немалка част от обществото, е, че членството на България в ЕС ще реши социалните и икономическите ни проблеми. Това е свързано с формираната и насаждана десетилетия наред по времето на тоталитаризма базова ценност за всесилната роля на „големия брат“. Очакването обаче не се оправда, защото ЕС не раздава безадресни помощи, а създава и изисква съблюдаването на определени правила, които водят до съответните икономически и социални постижения. Именно за спазването на тези правила се оказаха неподготвени много хора у нас, защото в тяхната ценностна система все още липсват елементите, обуславящи вътрешната мотивация за подобно поведение. Друг е въпросът, кой, кога и как вгражда тези ценности. И тук се стига до въпроса за самоорганизиращата се система – променя се външната икономическа и социална среда и който може, оцелява.

Разбира се, с течение на времето желаните резултати вероятно ще бъдат постигнати, но как ще изглежда тогава българската нация, след като стотици хиляди вече трайно са се установили в чужбина? За да се разреши този проблем, е необходимо да бъде спряно или поне да се ограничи непрекъснатото изчерпване на социалния потенциал в страната. Във връзка с това усилията трябва да се насочат последователно и непрекъснато най-вече към човешкия фактор – като се започне от детската ясла, мине се през различните форми на обучение и заетост и се стигне до хората в третата възраст. Всички структури в обществото, ангажирани с тези етапи на човешка реализация, могат и трябва да внедряват ценности, за което обаче е необходимо да имат и подходящо поведение. Защото може да се разсъждава и върху твърдението, че хората напускат България не заради икономическите и социалните правила, а заради тези, които ги прилагат.

Разрушаването на старите базови ценности без формирането на нови създава в обществото ценностен вакуум, което се съчетава с ценностен хаос, т.е. стига се до такова състояние в обществената система, когато липсата на подреденост в социалните отношения води до висока степен на поведенческа неопределеност. Това е вероятно и една от причините, поради която сред младежите все повече се проявява поведенчески кич, подплатен с голям афинитет към материалното. Като че ли възпитанието на немалка част от младите хора в семейството е насочено към богатството като ценност, а не към пътя към постигането му. Резултатът е крайно тревожен – зачестяват кражби, грабежи, убийства и всичко това най-често е заради ценността „богатство“ – да имаш луксозно потребление, без да допринасяш с личните си качества за него.

Обществото се движи напред от креативни личности, хора с идеи, увеличаващи социалния потенциал, а не от самодоволни индивиди, използвали икономическата и политическата конюнктура, за да забогатеят, каквито се окажеха например част от реститутите. И както в много случаи, така и тук лошият пример е заразен и богатството се превръща в ценност само по себе си, като даденост, а не като качества, които трябва да притежаваш, за да го постигнеш. Целта на придобиването на образование се измества от стремеж към знания към стремеж за получаване на диплома. Професионализмът се оценява не според уменията, а според благоразположението на подходящи благодетели. По този начин немалко възлови позиции в обществените структури се заемат от лица с дипломи, но на практика без образование, и от професионалисти, признати като такива не от гилдията, а от представители на някоя политическа сила. А само един ключов специалист или ръководител да не си е на мястото е достатъчно условие за слаби крайни резултати от реализацията на управленския процес. Естествено е при такива ценности човешкият фактор да повлияе върху социалния потенциал в отрицателна посока.

Това, че ценностната система прави хората различни, е състояние на човешкия дух с позитивно значение, защото всеки човек посвоему е уникален и с това си качество дава своя дял в общия икономически и социален резултат. Разбира се, едни участват в общия резултат с позитивно поведение, а други с негативно. Всичко зависи от ценностната система на отделната личност. Ето защо промените в тази област трябва да бъдат насочени към формиране на общоприети базови ценности, създаващи поведенческа устойчивост на обществото. Разнообразието в подвижната част на ценностната система от своя страна подчертава уникалността на личността, без да води до сериозни междуличностни и междугрупови конфликти. Всичко това е въпрос на възпитание, образование и системно и целенасочено вграждане на позитивни ценности у личността, което на практика е инвестиция в човешкия фактор.

Кое ни прави хора?

Това, което ни прави хора, е съвестта. Най-общо тя се характеризира като поведение, което се проявява, след като на конкретната ситуация се реагира на базата на ценностната система. Това каква ще бъде реакцията,

зависи от спазването на условните норми и принципи на отношения между хората, т.е. от морала. В този смисъл съвестта може да се разглежда като реализиран морал. При отделните личности и групи измерението за морал се основава на различни критерии и затова отговорът на въпроса кое е и кое не е морално се крие до голяма степен в структурата на ценностната система. В същото време важно място заемат и утвърдените принципи и норми на поведение в обществото. Законът като израз на всеобща норма на поведение е един от основните фактори, регламентиращи реда за протичане на обществените процеси. За да изпълни тази своя функция обаче, той трябва да бъде съобразен в съдържателно отношение с конкретни фактори като традиции, исторически дадености, народопсихология и т.н. Само така в него може да се отрази житейската самобитност и той да се спазва. Всеки опит за механично и формално приравняване на поведението на хората към определени законови или вътрешни разпоредби е предпоставка за тяхното неспазване или нарушаване.

Съвестта като реализиран морал се свързва с начина, по който се реагира на всяка възникнала ситуация на базата на ценностната система. Обстоятелството, че едни и същи факти могат да се интерпретират по различен начин, се обяснява с това, че всеки ги тълкува по съвест и по вътрешно убеждение. Съвестта е тази, която може да провокира различно поведение на отделните индивиди. Докато при животните реакцията съответства на инстинкта и на непосредственото усещане (нямат „преградата“ ценностна система), човекът може да задържи нагонната енергия и първосигналните действия за сметка на разума (ценностната система и морала). По този начин съвестта се превръща в регулатор на човешкото поведение. Когато то съответства на ценностите на личността, съвестта е „чиста“, а когато се разминава с тях е „гузна“. Тя се отразява върху външния облик на човека, върху неговите реакции, а според някои психолози – дори върху неговата походка. Това, че сега се срещат все повече безрадостни физиономии, вероятно се дължи до известна степен и на гузната съвест, т.е. на поведение, несъответстващо на ценностната система. Една от причините е наложената необходимост, т.е. хората прибягват до действия, разминаващи се с техните ценности. Някои го правят за оцеляване, други за богатство, трети за много богатство, но има и такива, които просто не могат да приемат чуждия успех и в тях се появява чувството на завист – те стават източници на неконтролирани слухове и създават неблагоприятна атмосфера около себе си. Независимо обаче на какво са дължат тези все по-често срещани безрадостни физиономии, във всеки от случаите са налице проблеми със съвестта, което се отразява и върху потенциала на социалните структури.

Непосредствена връзка със съвестта има и йерархията на ценностите на отделната личност. Това какви са приоритетите до голяма степен обуславя и реакцията, което на практика е реализиран морал (съвест). В по-голямата си част за всеки човек поставените на предни позиции ценности са свързани с успеха. Успехът е субективно възприятие, в което могат да се включат състоянието на духа на човека и начинът на възприемането му от околните. В този

смисъл той е свързан със самосъзнанието, т.е. със способността на човек да мисли и да разсъждава за собственото си поведение и да прави преценка за отношението на другите към него. Много често между представите на личността за собственото ѝ „АЗ“ и начините, по които я възприема външният свят, има разминаване. Затова, когато се говори за успеха в личен план, логично би било при неговото определяне да е налице съчетаване и еднопосочност на личната самооценка и на външното мнение. И тук вече нещата опират до съвестта като реализиран морал. Обикновено мощното его се свързва с висока самооценка, която изобщо не съответства на действителния потенциал. Естествено е такива личности да изпитват социален дискомфорт, да се смятат за подценени и с поведението си да излъчват негативна енергия, която може да повлияе върху потенциала на останалите членове на групата.

Успехът като желание за развитие и напредък е лимитиран. Ограниченията са пряко свързани с потенциала на личността, респ. на групите и организациите. Не по-малко сериозен ограничител на успеха е и неподходящата среда за проява на действителния потенциал. Пряката връзка между потенциала и успеха подсказва, че именно на определено несъответствие между тях се дължи едно от основните различия между лоялната и нелоялната конкуренция. Много личности, групи и организации в стремежа си към успех погават редица морални и правни норми. В едни случаи те подхождат от позициите на чистата съвест, т.е. съгласно ценностната си система, но в други поведението им може драстично да се разминава с ценностите, които изповядат, ако обстоятелствата го налагат. Тогава се появява и нелоялната конкуренция в социалните структури.

С други думи, това, което ни прави хора – съвестта, се оказва доста подвижна, щом става въпрос за оцеляване, което е генетично детерминиран компонент на човешката психика. Същевременно обаче възниква и въпросът за нормативната база и нейната връзка с морала и успеха. Най-добрият случай е, когато моралните и правните норми във всяка човешка дейност си съответстват, но понякога (и то нерядко) те се разминават – определени резултати от поведението на личността и групите могат да се приемат за морални, но несъответстващи на приетата нормативна база, а други да ѝ съответстват, но да се окачествяват от обществото като неморални. В този смисъл не са изключение и случаите, когато в личен или групов план е налице резултат, смятан за успех, но той не корелира например с глобалните цели на организацията, както и обратното – глобалните цели да се реализират, но някои личности и групи да изпитват чувство на неудовлетвореност. Това потвърждава субективното усещане и относителния характер на успеха.

Субективното усещане за успеха произтича от факта, че в някои случаи субектът на успеха може да засяга интересите на организацията като цяло и да е свързан със стратегическото ѝ развитие, но отделни лица и групи да не са удовлетворени за определен период или в конкретен момент. Тогава личният и груповият интерес се разминават със стратегическите цели, което

може да доведе до демотивиране на част от персонала. Възможен е и обратният вариант, когато перспективите са неясни, стратегическите цели не са дефинирани, върви се, образно казано, на „къси светлини“, но за отделни личности или група това да е изгодно и в субективен план те дават позитивна оценка за състоянието на организацията. Отчитането на подобен псевдоуспех е временна заблуда и нездрав интерес на определени среди, но като цяло е сигнал за приближаваща криза. Или чисто субективната преценка за това кое е успех и кое не, както и различните интереси отново извеждат на преден план проблема за чистата съвест. В случаи на субективна преценка няма друга преграда за действия, насочени срещу интересите на организацията с цел лично облагодетелстване, освен моралната норма. Когато се натрупат много неформални истини за отделните личности и групи, които са в дълбоко противоречие с формалните дадености за организацията, не остава нищо друго, освен да се премине към кардинални структурни и поведенчески промени. Липсата на достатъчно общи ценности и морална съвместимост между членовете на организацията поставят под съмнение по-нататъшното ѝ съществуване в този вид, защото стремежът към личен успех е станал по-висша ценност в сравнение с нейното съхраняване.

Това, което ни прави хора и ни различава от животинския свят – съвестта, е в основата на разнообразното човешко поведение, защото всяка личност има строго индивидуална ценностна система. Съвестта като реализиран морал обаче дава отговор и на още един важен въпрос – докъде човек контролира личното си поведение в съответствие с ценностната си система и откъде то започва да е под влияние на външни фактори. Всъщност устойчивостта на човешкото поведение зависи от базовите ценности. Ако те формират грешен морален фундамент, представите ни за успех и реакцията на възникналите ситуации никога няма да бъдат адекватни с действителността.

Зад социалната завеса от поведенчески прояви, където се крие човешкият потенциал

Ако се надникне зад тази завеса, ще се конкретизират носителите на съответното поведение. Самата тя обаче е „изтъкана“ от поведенчески прояви, които представляват конгломерат от човешки реакции при различни ситуации и с различни цели. Естествено е, че зад всяка конкретна форма на поведение стои съвестта като реализиран морал. Всъщност социалният потенциал е скрит зад поведението на всяка личност С по-ясни щрихи, които не са далеч и от нашата действителност, могат да се открият следните поведенчески прояви:

1. *С непочтени средства и действия да търсиш личен успех, без да са налице необходимите качества.* Демократичните промени в България предизвикаха сериозна неопределеност в поведението на немалко хора. Очакванията бяха, че след като демокрацията дава свобода на поведението и равни възможности за участие в общественно-икономическите процеси, тя гарантира и успех. Тези очаквания обаче не се сбъднаха, поради което започнаха да се търсят други неформални пътища за успешна реализация. Стигна

се дори дотам, че за някои демокрацията се изразяваше в това да се изравни професионалният потенциал на всички от позицията на равните възможности, които се дават. Така новоизлюпени активисти на политическия фронт, без значим професионален капацитет, започнаха да имат претенции, равни на тези на специалистите и на доказаните професионалисти в отделни области. Процесите бяха значително улеснени и от демократичните промени в образователната система, които в много случаи бяха хаотични и недобре организирани. Някои дори успяха, макар и временно, да се изкачат по социалната стълбичка. Остана обаче една немалка група хора, която прибегна до други методи – с непочтени средства и действия да търси личен успех, макар че професионалният потенциал на някои от тези „активисти“ беше ограничен, а при други просто липсваше. Това създаде благоприятни условия за корупция и за некоректно поведение на всички равнища в социалната йерархия. Подкупите, манипулирането, изнудването и шантажът станаха неделима част от поведението на хора, които без да имат необходимите качества, търсеха личен и професионален успех. При това е трудно да се каже колко са успели в тези начинания. Масово се тиражират случаи на подкупени с дребни суми лекари, учители, университетски преподаватели или чиновници. Въпреки че правораздавателната система, изглежда, си е свършила работата, като че ли почти нищо не излиза в публичното пространство за сериозните корупционни удари. Или ако има информация, това се дължи на „прибрания политически чадър“, а често интересът към даден казус затихва поради дългия времеви хоризонт за неговото решаване. Така с голяма степен на убеденост може да се твърди, че има хора, които са постигнали успех с непочтени средства и действия.

Търсенето на успех без наличен потенциал е в основата на корупционните схеми. Този, който търси успеха, и онзи, от когото зависи това да се случи, са двете страни на една монета. В днешно време поради изкривени разбирания се разраства практиката да се атакува вторият – този, от когото зависи постигането на успеха, а за първия не се коментира почти нищо. И така проблемът се решава половинчато. Този, който е търсил възможност да успее с цената на подкуп, дори се героизира от някои институции, а обществото като че ли изпитва съчувствие към него. Явно в масовия случай става дума за използване на корупцията като компенсаторен механизъм за реализация при липсата на качества. В действителност всичко това е една социална завеса, зад която се крие съществен потенциал. Решаването на проблема чрез залагането на „капани“ едва ли ще даде желанния резултат. Ето защо усилията трябва да се насочат към ликвидирането на корупционната среда, което е въпрос на самосъзнание и на ценностна система.

2. Да оправдаваш професионалното си и личностно безсилие с безразборното отричане на личности и институции. Ако човек започне да се самосъжалява за професионалните и личните си несполуки, това означава че е изгубил битката със самия себе си. Много повече хора обаче търсят причините за неуспеха извън себе си, отричайки безразборно личности и институции.

туции и следвайки правилото „виновен е всеки, но не и аз“. Така тези личности си създават вътрешен психологически баланс, който им помага в оцеляването. Негативите от подобно поведение са най-малко в две посоки: *първо*, няма вглеждане в личното „АЗ“, т.е. липсва това ниво на самосъзнание, което да изпълни ролята на коректив на досегашното поведение; *второ*, създават се настроения и обществени внушения за личности и институции, които могат да се разминават в значителна степен с действителността. Често обаче криворазбраното усещане за демокрация позволява на такива хора да ангажират вниманието на институции и на специализирани структури, за да задоволят собственото си его и временно да прехвърлят причините за своите неуспехи към тези, които отричат. При липсата на професионален подход и подходящо съчетаване на действителни и измислени факти и събития те успяват. Така, когато некадърността се припокрива с отричането на личности и институции, на практика възтържествува една неправда, което изчерпва социалния потенциал и насочва вниманието на обществото в грешна посока. Разбира се, да се отрича и да се критикува от принципни позиции е позитивно обществено явление. Но когато това става на безпринципна основа и с цел да се оправдае професионалното и личностното безсилие, е повече от опасно.

3. *Да храниш собственото си его чрез неконтролирани слухове.* Неконтролираните слухове са обществено явление, чиято поява се свързва с наличието на благоприятна среда, в която могат да бъдат „отгледани“ и пуснати след това в обръщение. Те са в основата на придобиващите напоследък широк обществен отзвук „жълти“ или фалшиви новини. В най-общ план в социалните системи може да има три условия за създаването на такава среда:

- Несигурност за бъдещето. Един от основните компоненти на благоприятстващата създаването на неконтролирани слухове среда са съмненията относно това какви промени ще настъпят и доколко ще бъдат благоприятни или не. Несигурността в поведението на хората позволява то да бъде манипулирано, а липсата на достоверна информация дава възможност да се вярва на псевдопромяна и нереалистични цели. Това може да послужи на отделни личности и групи, които, създавайки объркване в очакванията на хората, да се възползват от техните грешни действия или бездействия за лично облагодетелстване. Дори да не се стигне дотам, тези лица изпитват вътрешно удовлетворение от объркването при неуспеха на другите, захранвайки с това собствено си его.

- Липса на стабилност в настоящето. Тъй като тя е пряко свързана със силата на желанието за промяна, когато получи и емоционален оттенък, се създават подходящи условия за неконтролирани слухове. В стремежа си към по-добро, без да преценява собствения си потенциал и даденостите на средата, човек може да допусне фатални грешки, от които да се възползват авторите и разпространителите на такъв вид слухове. Нещо повече, осъществявайки близост с личности, групи и институции, те могат да използват получената информация и след това да я деформират по такъв начин, че да не повярваш на слуха, би означавало липса на здрава логика.

● **Изопачаване на миналото.** От трите компонента – бъдеще, настояще и минало, най-сигурно в човешкия живот е миналото. Миналото на човека е едно, както и историята на обществото, но тези, които ги представят, обикновено са различни. Естествено е, че на тази основа могат да бъдат създадени немалко неконтролирани слухове. Всеки автор може да оценява миналото от собствен ъгъл, а пренесено като информация по хоризонтала в социалните структури, то може допълнително да се деформира.

4. Да правиш добро само поради суеверие или политически подбуди. Добротата е важна човешка ценност, която се свързва с морала и съвестта. Тя се вражда у човека чрез възпитание и подходящи примери от социалната среда. Желанието да правиш добро и свързаната с това вяра е съществена част от ценностната система на всеки човек и също е плод на подходящо възпитание и среда. Трябва обаче да се прави разлика между вяра и суеверие. Станалото в последно време традиция да се кани свещеник за освещаване на всеки новооткрит бизнес обект в масовия случай със сигурност не е вяра. То може да бъде суеверие или подражание на някаква мода, но в никакъв случай не е показател за вярата у човека. Фактът, че много млади хора започнаха с повод или без повод да ходят на църква, със сигурност не е вяра, а подражание. Проблемът тук е да се разбере доколко подобно поведение е плод на дълбока вътрешна мотивация и доколко се търсят някакви външни ефекти и инерционно подражание. Най-добре това може да се прецени по резултатите от мисловните модели, които хората прилагат в обществения живот.

Правенето на добро по политически подбуди е социален феномен с различни оттенъци. Не са малко тези, които са убедени, че в политиката няма логика и морал, но въпреки всичко се обвързват с определени каузи. В това да вярваш в дадена кауза няма нищо лошо, стига тя да не се промени във времето и от насочена към значими обществени цели да се трансформира в обслужваща групови и личностни интереси. Политиката и религията се доближават по това, че проповядват вяра в нещо, което трябва да се реализира в бъдеще. Ако вярващите останат излъгани, всичко си е за тяхна сметка. Вярата и добротата са неделима част от човешката съвест. Когато обаче те се изкористят и вярата се трансформира в суеверие, а добротата по политически подбуди се мотивира единствено от стремежа към личен успех и материално облагодетелстване, потърпевш е социалният потенциал на нацията.

5. Да сменяш поведението си единствено и само за да удовлетвориш лични интереси. Естествено човешко поведение е хората да се стремят да постигнат определени цели с различна значимост и в различни срокове. Когато обаче личните интереси станат доминиращи, това се отразява на отношенията в групите и колективите. Особено открояващо се е такова поведение, при което се осъзнава недостатъчността на собствения потенциал спрямо неконтролираните желания. Разпознаването му в аванс може да предотврати възможни негативни последици за групите и организациите. Смяната на поведението единствено и само за удовлетворяването на личните интереси може да се

разпознае по конкретни симптоми, които показват намеренията на неговия носител. Най-често те са свързани с:

- Краен егоизъм. Стремехът за оцеляване е генетично заложен в човека. Когато обаче липсват задръжки (съвестта) и този стремеж прерасне в краен егоизъм, това е признак за нереалистична оценка на личните потребности и възможности. Обикновено желанията на такива хора надхвърлят значително техния потенциал и за да ги удовлетворят успешно, те прибегва до външни катализатори. Това често води до задлъжнялост в отношенията с лица и групи и като се вземе предвид крайният егоизъм, има голяма вероятност задлъжнялостта да се превърне в конфликт във времето. Това естествено се отразява и върху ефективното функциониране на социалните структури.

- Изнервяща пресметливост. Когато в основата на мотивацията стоят личните интереси, поведението се отличава с изключителен педантизъм при правенето на лични сметки. Това често е съпроводено с пренебрежение към другите, което се отразява на междуличностните отношения и влошава крайните резултати.

- Избирателна активност и непостоянство в отношенията. Личният интерес, издигнат в култ, е в състояние да активира поведението. Това обаче може да стане при точно пресметната полза. Такива хора могат да получат висока оценка за активност и креативност, но всичко приключва с удовлетворяването на личния им интерес. Водени от него, те създават многобройни, но нетрайни контакти. С течение на времето обаче това се забелязва, доверието в тях спада и те могат да бъдат отхвърлени от колектива.

- Услужлива памет за лични изгоди и надценяване на възможностите. Когато всички усилия са концентрирани в услуга на личния интерес, естествено е да се включи и паметта. И в това няма нищо лошо, стига да не се обслужват субективно поставени цели и интереси за сметка на други личности, на групата и на организацията. В такива случаи обикновено се използват случки и събития от миналото, които са удобни за едни и неудобни за други.

Личности, при които егото е в центъра на поведението и личният интерес е издигнат в култ, стават проводници на двоен стандарт – те представят по един начин това, което биха желали да имат, но реално нямат, и по различен начин онова, което другите притежават, но не обслужва техния интерес. Разбира се, подобно поведение не може да се радва на успех във времето. При добър мониторинг и анализ мениджърите успяват да разпознаят такива хората и те си остават с предишния или дори с по-влошен статус в организацията.

6. *Да не можеш да контролираш егото си.* Генетично заложен компонент на психиката е стремежът за оцеляване. При животните той се задейства без да има контрол върху реакцията, докато при човека е налице разум, чрез който е възможно действията да бъдат контролирани. Мисленето и разумът са свързани с егото, а моралът и идеалите – със суперегото. Разграничителната линия между човешкото и животинското поведение е разумът. Разум може да има, когато се мисли, а мислене – ако се преодолее импулсивното действие (нагонът).

Егото като типично само за човека и осигурява връзката с външната социална среда. Това дали човек ще излъчва позитивни или негативни сигнали, се определя от ценностната му система. В зависимост от вградените в нея ценности възможностите за контролиране на егото са различни. Когато водещи в поведението са умереността, справедливостта, скромността, мъдростта и т.н., егото е под засилен контрол. Обратно, ако водещи са богатството, интересът, личният материален и духовен комфорт и т.н., егото се проявява свободно. Социалните системи като продуктивни човешки формирания се влияят пряко от егото на включените в тях индивиди. Когато те не могат да контролират собственото си его, се създават ситуации на разнопосочност на интересите, което води до значително занижаване на същинския им потенциал. Изграждането на благоприятна среда от близки и сродни позитивни за крайните цели ценности означава, че егото е под контрол.

Една от основните причини за невъзможността да се контролира егото са дефектите във възпитанието и социалната среда. Ако се върнем в близкото минало на прехода и си отговорим на въпроса в каква семейна и социална среда израснаха немалка част от децата, можем да си обясним някои от негативите в обществено-икономическата ни система сега. Свободата на придвижване и стремежът да се осигури по-добър живот изолираха много семейства от естествената им социална среда. Безконтролното его, от една страна, ги поставя в изключително неблагоприятна за самите тях ситуация, а от друга, обществото търпи негативите от поведенческите им прояви. С това може да се обясни още една „черна дупка“, където изчезва социалният потенциал на нацията.

*

Макар че тук акцентът е главно върху онези поведенчески прояви, които най-често се свързват със социалния потенциал, техният списък може да бъде допълван с нови, наблюдавайки задълбочено и аналитично отношенията между отделните личности и групи в социалните структури. Например нерядко желаното се приема за действително или пък се вадят части от контекста на цялото и на тази основа се изграждат неформални истини, които са в дълбоко противоречие с формалните дадености. Силният егоцентризъм често превръща хората в егоисти и ги прави алчни и дори „свирепи“ в отношенията им с другите.

Всичко това създава среда на несигурност и притеснение във връзка със свободното споделяне на мненията за истинското състояние на социалната среда. Хората се затварят в себе си, а в обществото се поражда отчуждение и негативизъм. Първата стъпка към решаването на тези проблеми е да се „дръпне“ социалната завеса и да се установят носителите на такова поведение в социалните структури. Най-важно е обаче да се дефинират отговорните институции и да се конкретизират действията им за позитивна промяна на социалната среда.

10.01.2019 г.