

ТРЕНИНГИ В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Корпоративная культура является важнейшей составляющей культуры взаимодействия людей в профессиональной деятельности. Ее содержание, способы и методики формирования корпоративных качеств личности являются предметом изучения разных научных дисциплин, в том числе, и психологии. Для формирования определенных качеств личности, в том числе, и корпоративных, широко используют методы групповой работы, в частности, психологические тренинги. Тренинговые занятия эффективны в период адаптации человека в новой организации, группе, профессиональной деятельности, поэтому они приобретают все большую популярность во всех формах обучения и процессе профессионализации.

Разработанные в рамках организационной психологии методики опираются на исследования социально-психологических факторов в процессе деятельности организации (корпорации, фирмы), прежде всего, на взаимоотношения и мотивацию ее сотрудников, а также групповую сплоченность. *Групповая сплоченность рассматривается как важная составляющая корпоративной культуры*, определяя успех деятельности организации (группы), делая ее более устойчивой к ситуациям, которые сопровождаются негативными эмоциональными переживаниями, помогает преодолевать кризисы в развитии.

Тренинги корпоративности способствуют тактике сплочения коллектива, углублению процессов самораскрытия, развивают умения и навыки самоанализа, преодоления психологических барьеров, мешающих полноценному самовыражению. Сплоченность рассматривается как результирующая силы или мотивов, побуждающих индивидов к сохранению членства в группе. Совокупность этих сил представлена следующим набором переменных:

- мотивационная основа тяготения индивида к группе;
- побудительные свойства группы, отраженные в ее целях, программах, характеристиках ее членов, способе действия, престиже и других признаках;
- ожидания или субъективная вероятность того, что членство будет иметь для индивида благоприятные последствия.

В связи с этим представляется полезным проведение специальных занятий – психологических тренингов, способствующих сплочению участников тренинговой группы, созданию помогающих отношений в межличностных, профессиональных взаимодействиях и в общении. Тренинги создают условия для воздействия на различные составляющие самосознания, тем самым активи-

зируя и оптимизируя его работу. Они позволяют анализировать собственно групповые взаимодействия и переживания, решение различных проблем через рефлексию собственных возможностей. Особенно актуальны подобные занятия на этапе формирования организации, фирмы, студенческой группы.

Во вновь образовавшейся студенческой группе необходимо проведение тренингов корпоративности, направленных на: повышение сплоченности в группе; установление атмосферы доверия; формирование коммуникативных умений. Групповое взаимодействие позволяет не только познакомиться всем первокурсникам, но и выработать наиболее эффективные способы взаимодействия как внутри, так и вне группы. Наибольший акцент во вновь образовавшейся группе необходимо делать на сплоченность, так как оно является одним из базовых групповых свойств корпоративной культуры. *Сплоченность как корпоративное качество проявляется в:*

- привлекательности членов группы друг к другу (симпатии) и статусно-ролевых свойствах группы;
- сходстве между участниками группы в ценностях, установках, стереотипах поведения и пр.;
- особенностях групповых целей;
- своеобразии взаимосвязей членов группы;
- удовлетворенности групповой деятельностью;
- характере руководства и принятия решений (участие в выработке группового решения).

Там, где присутствует «чувство Мы» – участники ценят группу выше. Такие группы характеризуются более высоким уровнем посещаемости занятий, совместных мероприятий, сходством базовых ориентацией членов группы, высокой активностью, взаимной поддержкой, ощущением комфорта, корпоративным духом, чувством общности, ощущением собственной ценности для группы и др.

Основной целью тренингов корпоративности является создание дружественной и творческой групповой атмосферы, поощрение активности и искренности участников в обратной связи, снижение уровня психологической защиты и усвоение групповых норм и правил.

Сплоченная группа обладает мощным терапевтическим воздействием, создает предпосылки для эффективной деятельности как познавательной, так и трудовой. Сплоченность дает возможность делиться с другими своими чувствами, мыслями, переживаниями и принимать других. Введение в тренинги упражнений, направленных на формирование коммуникативных навыков и уста-

новление доверительных отношений позволяет вырасти участникам не только в личностном плане, но и как команда. *Сплоченность формируется в процессе развития коммуникативных умений участников*, которые способствуют:

- налаживанию межличностных отношений и расширению коммуникативных связей;
- развитию гибкости в общении;
- улучшению эмоционального климата в группе и повышению активности;
- усовершенствованию техники поддержания разговора и разрешению конфликтных ситуаций и др.

Уровень осознания в тренинге существенно повышается благодаря наблюдению, противопоставлению, интерпретации возможных точек зрения, позиций, способов и приемов восприятия и поведения, обсуждаемых в малых группах. Каждое упражнение тренинга сопровождается индивидуальной и групповой рефлексией, цель которой – в осмыслении процессов, способов и результатов индивидуальной и совместной деятельности.

В процессе развития группы может увеличиваться ее сплоченность, корпоративность, что приводит к:

- сохранению группового членства (уменьшение числа уходов из группы);
- усилению влияния, оказываемого группой на своих членов (конформное поведение);
- возрастанию участия в жизни группы (включенность индивидов в групповую деятельность);
- росту индивидуальной адаптации к группе и переживанию чувства личной безопасности.

С помощью различных упражнений, ролевых игр и групповых дискуссий в процессе тренингов осуществляется выявление, отработка и усвоение различных приемов корпоративности, а также осознание и коррекция своего положения в группе.

Для повышения уровня рефлексии членов группы, формируется установка на искренность в высказываниях, что повышает адекватность вычленения эмоционального компонента решения проблем, а также усиливает включенность в работу и углубляет контакт между участниками группы.

На завершающей стадии тренинга участники в совместной дискуссии обсуждают новые способы поведения, способствующие объединению и сплочен-

ности группы; формулируют условия, необходимые для успешной корпоративной деятельности.

Преимущество тренинговой формы работы на этапе адаптации у студентов первого курса еще и в том, что она содержит упражнения, позволяющие участникам выявить оптимальные способы поведения. В тренингах создаются ситуации, в которых каждый может увидеть себя через оценки и мнения других, что способствует рефлексии и изменению привычных стереотипов восприятия.

По словам Г. Крайга, тренинги позволяют подвести участников к осмыслению, с одной стороны, помех, затруднений, характерных для ситуации межличностных отношений, а, с другой стороны, – к уяснению условий и факторов, благоприятствующих и стимулирующих общение, и подвергнуть проверке свои представления о том, как их поведение влияет на других. Увидеть собственные личностные проявления человек может при взаимодействии с другими, обнаруживая влияние, которое он на них производит. Личностные компоненты взаимодействия в тренинге облегчают интериоризацию усваиваемых знаний и действий, изменение ценностных ориентаций.

Групповой опыт противодействует отчуждению, помогает решению межличностных проблем; человек избегает непродуктивного замыкания в самом себе со своими трудностями, обнаруживает, что его проблемы не уникальны, что и другие переживают сходные чувства, – для многих людей подобное открытие само по себе оказывается мощным психотерапевтическим фактором. В группе человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров. Если в реальной жизни подобное экспериментирование всегда связано с риском непонимания, неприятия и даже наказания, то тренинговые группы выступают в качестве своеобразного "психологического полигона", где можно попробовать вести себя иначе, чем обычно, "примерить" новые модели поведения, научиться по-новому относиться к себе и к людям – и все это в атмосфере благожелательности, принятия и поддержки. В группе участники могут идентифицировать себя с другими, "сыграть" роль другого человека для лучшего понимания его и себя и для знакомства с новыми эффективными способами поведения, применяемыми кем-то; возникающие в результате этого эмоциональная связь, сопереживание, эмпатия способствуют личностному росту и развитию самосознания.

Итак, тренинговые занятия способствуют эффективному приобретению знаний, формированию умений и навыков, определяющих поведение человека

в общении, тем самым, развивая корпоративные качества и системы отношений личности.

Литература

1. Крайг Г. Психология развития – Спб.: Издательство «Питер», 2000.
2. Петровская Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга – М.: Изд-во Моск. Университета, 1994.
3. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. – М.: Прогресс, 1993.
4. Смит М. Тренинг уверенности в себе – СПб.: Издательство «Питер», 2000.
5. Торн К., Маккей Д. Настольная книга тренера. – Спб.: Издательство «Питер», 2001.

О.А. Агалакова

ПУПМ, г. Екатеринбург

К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ ТОЛЕРАНТНОСТИ КАК КУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ УСЛУГ

Проблема корпоративной культуры образовательных учреждений тесно связана с проблемой социализации обучающейся молодёжи в современной России. Восполнить потребность экономики в кадровых ресурсах – такая цель стоит перед учреждениями профессионального образования, но не менее важной является цель, связанная со становлением толерантной личности, способной и подготовленной к жизни в поликультурном обществе, к сотрудничеству, корпоративной солидарности и взаимопомощи. Для работников сервисной сферы в число нормативных требований к специалисту входит коммуникативная компетенция. Проект федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) трактует её как умение эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами. Однако в структуре коммуникативной компетенции отсутствует духовная и ценностная составляющие. Именно ценностная позиция, по мнению учёных, лежит в основе культуры толерантности.

Учёные полагают, что толерантность в социальном и психолого-педагогическом смысле может выступать как духовная ценность, как общественная норма, как позиция человека. Г.В. Безюлёва, Г.М. Шеламова называют следующие основополагающие принципы толерантного взаимодействия людей: взаимоуважение, доброжелательность и терпимое отношение к проявлению индивидуальности, готовность к диалогу, сотрудничество в решении общих проблем и взаимная ответственность. Толерантность «это своего рода активное