

**Н.С. Аболина**  
РГППУ, г. Екатеринбург

**ТРЕНИНГИ КАК ФЕНОМЕН КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

Личность и культура - понятия неразрывные. Культура не может существовать и развиваться без личности, но и человек становится личностью, лишь познавая и развивая культуру. Поэтому культура и личность взаимосвязаны и взаимозависимы. Культура как специфический способ человеческой деятельности включает в себя все общечеловеческие материальные и духовные ценности: окружающие нас творения рук человека, науки, знания, нормы морали и права, мировоззрения, способы и формы общения людей...

В культуре отражаются опыт и знания всех времен, диалектическая преемственность мыслей предыдущих поколений. Культура дает человеку средства, методы формирования и проявления себя как личности, благодаря чему личность включается в общественную жизнь, развивается и развивает культуру. С помощью культуры человек строит себя, свои ценности, свершается духовно и социально. Нет личности, индивидуальности без культуры, она - условие развития разума, поведения.

Культура постоянно и динамично развивается по своим законам, по своей внутренней логике. Каждому исторически определенному уровню развития общества соответствует свой тип культуры, которая в процессе перехода от одной формации к другой меняется. По культуре можно судить о социальном портрете общества, о духовном облике человека,

личности, специалиста-профессионала.

В настоящее время большое внимание вызывают вопросы корпоративной культуры как важнейшей составляющей культуры взаимодействия людей в профессиональной деятельности. Корпоративная культура, ее содержание, способы и методики формирования корпоративных качеств личности являются предметом изучения разных научных дисциплин (культурология, педагогика, психология, социология, лингвистика, юриспруденция и др.) В практической психологии вопросы корпоративной культуры разрабатываются в рамках психологии личности и психологии делового общения. Для формирования определенных качеств личности, в том числе и корпоративных, широко используют методы групповой работы, в частности психологические тренинги.

Следует отметить, что единого понятия «тренинг» не существует. Это приводит к тому, что «тренингом» называют разные приемы, формы и методы, используемые как в педагогической, так и психологической практике. Традиционно психологический тренинг применяют для развития навыков самопознания, самопонимания, рефлексии, изменения отношения к себе, другим, выработке навыков саморегуляции, развития эмоциональной гибкости, для улучшения социальной адаптации участников, углубления опыта психологической интерпретации поведения других людей.

Особое внимание уделяется такому психологическому феномену, как групповая сплоченность, – важной составляющей корпоративной культуры. Сплоченность определяет успех работы организации, делая ее более устойчивой к ситуациям, которые сопровождаются негативными эмоциональными переживаниями, помогает преодолевать кризисы в развитии. Почти все сотрудники любых организаций проходят в своем развитии следующие стадии: зависимое и исследующее поведение, разрешение внутригрупповых конфликтов, сплоченность и эффективное

решение проблем. Нерешенные проблемы и конфликты блокируют развитие организации, могут привести к их ликвидации. Поэтому в формировании корпоративной культуры наиболее популярными становятся тренинги сплоченности, тренинги создания команды, которые проводятся в организациях и учреждениях, чья эффективная деятельность напрямую зависит от степени единства и взаимопонимания сотрудников.

Существует модель конструктивного изменения поведения в процессе тренинга, включающая стадии и процессы, происходящие на каждой стадии. Модель объединяет основные процессы изменения: мотивационные, когнитивные, аффективные, поведенческие. Некоторыми ведущими тренингов иногда недооценивается такой важный фактор, как готовность участников к поведенческим изменениям. Это связано, прежде всего, со степенью внутренней готовности участников группы к непривычным и необычным способам работы и отсутствием мотивации на процессы развивающего взаимодействия, самораскрытия, изменения своего поведения.

Основным процессом изменения качеств личности является когнитивный: самосознание при переходе с более низкого уровня на более высокий характеризуется изменением рефлексивных процессов. Расширение, усложнение и углубление рефлексии связано с необходимостью своеобразного "раздвоения", выхода за пределы непосредственного текущего процесса или состояния. А это в свою очередь обуславливается остановкой, прекращением хода процесса, что является основой первичного различения субъектом себя и осуществляемого им движения. Фиксация остановки в сознании определяет более высокий уровень рефлексии.

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.

Благодаря увеличению информации участники группы начинают осознавать и оценивать альтернативы нежелательному поведению и рост собственных профессиональных и личностных возможностей в связи с отказом от нежелательного поведения. Критичность и скептицизм уступают место глубочайшему интересу, любопытству, стремлению понять слова ведущих и процессы, происходящие в группе и внутри самих участников. Рефлексия становится более глубокой и содержательной. Участники тренинга развивают способы самопознания, самоанализа, самоконтроля и саморегуляции, что способствует развитию сплоченности группы.

В тренинге появляется тенденция к осмыслению влияния собственного нежелательного поведения на непосредственное социальное окружение (семью, коллег по работе) и к переоценке собственной личности. В процессе выполнения различных психологических техник, деловых игр, анализа и проигрывания реальных жизненных ситуаций участник группы все более ощущает собственную независимость и способность изменить свою жизнь в чем-то важном, принципиальном.

Участники тренинга апробируют новые способы поведения, опирающиеся на изменившуюся Я-концепцию. В группе они могут обсудить свои трудности, проблемы, получить открытое и доверительное сочувствие, понимание, помощь, поощрение за осуществление изменений в поведении.

Устойчивость (толерантность) к стимулам, провоцирующим нежелательное поведение, и поощрение самого себя за способность к позитивным изменениям в поведении – важные составляющие

корпоративной культуры. Выбор и принятие решения действовать – основной результат тренинговой работы в формировании корпоративных качеств личности.

К сожалению, популярность тренингов приводит к тому, что их проводят малоквалифицированные специалисты, что вызывает негативное отношение к этому методу обучения. Часто тренингом называется любое групповое занятие, в котором используются тренинговые упражнения.

Кроме того, необходимо учитывать специфику подготовки тренера – руководителя группы. Тренер одновременно является участником группы, стремится к максимальной симметрии ролевых позиций как своей, так и других членов группы. Он последовательно реализует решение трех задач: обеспечение активности участников, создание ситуации исследования (творчества), достижение объективации («остранения» поведения). Тренер должен иметь специальную подготовку и опыт ведения тренинговых групп, хороший уровень сформированности поведенческих реакций, профессионально владеть техниками и методиками групповой работы. Эффективность тренинга во многом зависит не только от адекватности осуществляемой тренером диагностики, но и от того, насколько большим арсеналом средств он обладает для достижения той или иной цели.

Таким образом, психологический тренинг используется при решении задач формирования определенных качеств корпоративной культуры и способствует применению полученных знаний вне группы. Целью тренингов является расширение самосознания, изменение установок и расширение поведенческой компетентности, изменение групповых ролей. При этом разные направления психологического тренинга определяются целью решения специфических проблем организации и необходимостью развития определенных корпоративных качеств личности.

### **Литература**

1. Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия. - СПб., 2001.

2. Бороздина Г. В. Психология делового общения. - М., 2001.
3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. - М., 2001.
4. Смит М. Тренинг уверенности в себе: Пер с англ. СПб., 2000.
5. Торн К., Маккей Д. Настольная книга тренера. - Спб., 2001
6. Фрюлинг Р., Лаком Ж. Взаимодействие ради результата: Практикум делового общения. - Ростов-на-Дону, 1997.

**Г.Ф. Арстангалеева**  
ОГППК, г. Оренбург

### **ОБЩЕСТВЕННО-ИСТОРИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

В большинстве культурологических, социологических и философских исследованиях утверждается идея переломности и переходности современной эпохи. Американский социолог и футуролог Элвин Тоффлер проводит мысль о том, что на смену Первой волне (аграрной цивилизации) и Второй (индустриальной цивилизации) приходит новая, (по З.Бжезинскому – «технотронная»), трансформирующая индустриальное общество в супер-индустриальное – сложное, быстро развивающееся общество, основанное на самой передовой технологии и «постматериалистической системе ценностей». В новом информационном обществе складываются новые стили работы, жизни. Новые формы политики, экономики и сознания. Символы «Третьей волны» - целостность, индивидуализм и чистая, человеческая технология. Ведущую роль в таком обществе приобретает сфера услуг, наука и образование; соответственно управление обществом невозможно без изучения общественного сознания, динамично реагирующего на глобальные изменения и незначительные факторы.

В свободе человека заложены «горизонты его индивидуального свободного выбора» и его самоотождествление с определенной