

## *...НО НЕ МОЖЕТ*

*зачем предпринимателям психология?*

*Потребность в развитии личности менеджера является, с одной стороны, продуктом системы объективных требований, с другой – результатом стихийного процесса формирования на базе оценки «успешности–неуспешности» управленческой деятельности. На определенном этапе менеджеры чувствуют беспокойство и неудовлетворенность собственной управленческой деятельностью, которая соотносится с самооценкой, в результате чего формируется нужда в личностных изменениях. После этого способы удовлетворения потребности в развитии личности конкретизируются, например, в потребности в обучении, саморазвитии, самосовершенствовании и новизне. Следует отметить, что потребность в развитии в отличие от других «потребностных состояний» не получает своего полного удовлетворения на протяжении всей жизни.*

**Н**а вопрос: «Считаете ли вы необходимым для себя обучение, повышение квалификации?» – 90% менеджеров в нашей стране дают утвердительный ответ, и в то же время некоторые из них относятся к направлению компании на обучение с явным неудовольствием. Следует отметить, что 37% менеджеров высшего и среднего звеньев связывают свои сомнения относительно необходимости обучения «здесь и сейчас» с желательностью присутствия их на работе, 7% – с достаточностью самостоятельного обучения, 4% – со спецификой выполняемой работы. Это случаи преобладания у менеджеров короткой мотивации.

**Вакуленко Р.Я.**  
докт. экон. наук,  
профессор  
**Стоюхина Н.Ю.**  
канд. псих. наук  
г. Нижний Новгород

**потребность  
в развитии  
не получает  
своего полного  
удовлетворения на  
протяжении всей  
жизни в отличие  
от других  
потребностных  
состояний**

Потребность личностного развития формируется у руководителей под влиянием требований системного окружения при условии переживания их невыполнения. Однако связь запросов и потребностей неоднозначна, она опосредована индивидуальными особенностями менеджеров, вероятностью и средствами удовлетворения потребностей.

Потребности саморазвития определяются управленческой деятельностью и зависят от уровня иерархии системы управления, выполнения штабных или линейных функций. В потребностях развития отражается не только переживание расхождения реальной деятельности с требованиями, но и вероятность их удовлетворения, психологическая компетентность руководителей.

В исследованиях психологии управления выделяют пять основных групп мотивов послевузовского обучения. К ним относятся:

- приобретение управленческой компетенции;
- получение специальных знаний;
- изменение служебного статуса;
- осуществление интенсивных контактов с коллегами;
- материально-бытовые мотивы.

Именно такой набор мотивов, на основе которого сформированы программы обучения, и приводит к нежеланию руководителей учиться «здесь и сейчас». Для современного менеджера ведущим мотивом обучения является необходимость получения новых средств для достижения поставленных целей, преодоление трудностей, уже понятых и осознанных в рамках приобретенного опыта работы. Менеджеры ожидают, что обучение поможет сформулировать новые, неизвестные им задачи, раскрыть перспективы личностного развития.

Поэтому среди множества персонал-технологий (отбора, аттестации, адаптации, обучения, карьерного продвижения и т.д.), успешно используемых в организациях на современном этапе особо выделяется этап обучения сотрудников с целью повышения квалификации.

Для формирования у персонала знаний, умений и навыков, оптимальных способов выпол-

нения конкретных заданий, а также для профессиональной и психологической адаптации работников фирмы лучше всего подходят традиционные методы повышения квалификации:

- разнообразные научно-практические стажировки;
- деловые и проблемные игры;
- творческие семинары;
- социально-психологические тренинги.

Менее технологичным, но приемлемым для решения задач обучения персонала можно считать метод психологического консультирования и бизнес-консалтинг.

Рассмотрим обучение сотрудников различных предприятий и организаций в рамках традиционных курсов повышения квалификации, а именно – психологическую составляющую знаний, без которых на современном этапе не обходится ни одна программа курсов, кто бы не участвовал в них: топ-менеджеры, менеджеры среднего звена, технический персонал.

Основываясь на личном опыте проведения подобных занятий и опыте уважаемых коллег, можно отметить, что составители обучающих программ психологию пытаются свести до той части психологических знаний, которые принято относить к отрасли психологии – психологии управления, к тому же, в крайне усеченном варианте. Руководители данных программ требуют, чтобы обучение велось преимущественно активными методами. В качестве примера остановимся на социально-психологических тренингах (СПТ), поскольку они в качестве технологий обучения персонала используются наиболее часто.

Если понимать СПТ как достаточно жесткую поведенческую технологию, направленную на выработку у персонала профессионально значимых психологических умений и навыков, многообразие тренинговых программ можно разделить на три условных группы:

- универсальные программы;
- программы проблемно-ориентированные;
- специализированные программы.

В качестве примеров универсальных программ, применимых практически в каждой организа-

***потребность  
личностного  
развития  
формируется у  
руководителей под  
влиянием  
требований  
системного  
окружения  
при условии  
переживания  
их невыполнения***

**потребности  
саморазвития  
определяются  
управленческой  
деятельностью и  
зависят от уровня  
иерархии системы  
управления,  
выполнения  
штабных или  
линейных функций**

ции, приняты следующие виды тренингов:

- коммуникативной компетенции;
- индивидуального стиля;
- самореализации личности;
- делового общения;
- когнитивный;
- конкурентоспособности;
- практикум по менеджменту.

В группе *проблемно-ориентированных* тренингов в качестве примера отметим:

- упражнения, направленные на преодоление *моббинговой ситуации*, предполагающей нападку и придирки коллег;
- практические занятия по *психологической самозащите и эмоциональной защите*;
- практические занятия для успешного продвижения по служебной лестнице;
- многочисленные СПТ, сфокусированные на конкретных проблемах: тренинги асертивности (уверенности в себе), бесконфликтного поведения, формирования команды, взаимодействия в экстремальных условиях.

В группе *специализированных программ* вспомним жестко построенные *тренинги агентов по продажам* (например, в рамках так называемого сетевого маркетинга, уже прочно вошедшего в наш быт).

Эти формы достаточно хорошо отработаны на практике. Но, как нам кажется, тренинги, ролевые и деловые игры вряд ли приведут к тому качеству усвоения знаний обучаемых, на которые (увы, порой наивно!) рассчитывают руководители. Как известно, тренинг имеет свою жесткую структуру содержания и времени, что не всегда возможно в реальных условиях организации.

Более того, такая форма как тренинг зачастую проводится специалистами-непсихологами, теми, кто всего-навсего прошел несколько тренинговых занятий и приобрел пару книг по руководству проведения тренингами. Это часто порождает у обучаемых чувство всеохватывающей манипуляции, что, безусловно, вредит представлению о психологии как серьезной науки, имиджу психолога.

Поэтому нам кажется оправданным, что под-

ход к внедрению психологических знаний в любую аудиторию следует начинать с фундамента, т.е. базовых понятий и категорий, которые открывает общая психология. Здесь применим и вполне оправдан традиционный метод передачи знаний – лекция, беседа, и лишь потом, в качестве иллюстрации или отдельного занятия – тренинги, игровые методы.

Правильность такого подхода можно проиллюстрировать историческим фактом, на примере которого можно рассмотреть, как формировалась новая отрасль психологического знания – обучение психологии взрослых людей, имеющее целью просветительную функцию.

В начале XX века в России просвещенные люди, интеллигенция, участвовали в общественном образовательном движении, когда они выходили на встречи к рабочим, чтобы «дать им то, что они ищут» (2; с. 319). Психолог В.В. Рахманов так обосновывает выбор преподавания психологии для рабочих: «Необходимо знать душу человека, не метафизическую душу, а ту душу, которая выражается в мыслях, чувствах и поступках человека. Ведь понять человека – это значит сделать почти половину того, чтобы его полюбить» (там же).

Первую лекцию психолог прочитал в 1908 году на тему «Ошибки ума и человеческие заблуждения», где рассказывал об иллюзиях, галлюцинациях, об ошибках воспоминания, рассуждения под влиянием аффектов, о том, как незнание порождает многочисленные заблуждения и как они, сочетаясь с неверным рассуждением, являются источником суеверий. Как отмечает докладчик, лекция была выслушана с напряженным вниманием.

Затем В.В. Рахманову было предложено расширить тематику выступлений за счет количества времени и количества слушающих (мужчины и женщины, в основном, грамотные, но присутствовали и неграмотные).

Что же читалось рабочим в течение шести двухчасовых лекций? Первые два часа были посвящены выяснению вопроса о том, что такое психология, какие задачи она ставит и какие методы использует, о том, какое значение

**для современного менеджера ведущим мотивом обучения является необходимость получения новых средств для достижения поставленных целей, преодоление трудностей**

**бюджетирование,  
ориентированное  
на результат,  
предполагает  
отказ от  
постатейного  
определения  
расходов**

она имеет в повседневной жизни. Вторая лекция объяснила, что такое ощущение, представление, понятие, как они образуются, что такое память, воображение, размышление, что происходит во время сновидений, и отчего они зависят. В третьей лекции говорилось о чувствах, в четвертой – о воле и о том, что такое индивидуальный характер человека, и как он формируется. В пятой – об ошибках ума и человеческих заблуждениях, и, наконец, в шестой лекции – о болезненных проявлениях психической деятельности.

После занятий В.В. Рахманов провел опрос:

1. Что осталось непонятным или неясным?
2. Не было ли непонятных слов, и если были, то какие?
3. Что в лекции было наиболее интересного?
4. Что хотел бы слушатель узнать по предмету лекции?

Ответы на первые два вопроса были сходные: все понятно, все ясно. Но третий и четвертый удивили докладчика своим разнообразием: хотелось бы узнать подробнее о снах, психологии преступлений, зависимости психического содержания от материального положения, психологии страха, предчувствиях, о влиянии на человека одиночества.

В результате такого необычного опыта преподавания психологии в рабочей аудитории В.В. Рахманов сделал такой вывод: «рабочие интересуются прежде всего теми вековыми вопросами о бессмертии, о душе и обо всем таинственном, окружающем душу и проявляющемся в снах и предчувствиях – которыми интересовалось человечество во все времена и не перестает интересоваться в настоящее время» (2; с. 320).

Совершив экскурс в историю, можно сказать, что все перечисленные докладчиком вопросы и темы, относятся к общей психологии, которая по словам Б.С. Братуся «призвана выявлять и являть единство психологии, ее лицо... особая рефлексивная область, которая была призвана найти общее и целое в дробях психологической науки и практики» (1; с. 103). Отсюда и прагматический смысл общей психологии –

внести порядок и связь в рассуждения, категории и понятия психологической науки, увидеть, удержать и защитить ее не только как совокупность навыков, феноменов и методов, но как сущностный, неотчуждаемый тип человеческого знания. Прагматику общей психологии Б.С. Братусь видит, в первую очередь, в ее роли в обучении: она – входные ворота в область психологических знаний. Это палата мер и весов, определитель эталонов, которые потом уже разнесут по базарам и рынкам прикладных областей. Поэтому психолог любого толка – социального, клинического, инженерного и т.п., начинает со знакомства с общей психологией – представляемого, защищаемого, отстаиваемого ею корпуса категорий и понятий» (2; с. 104).

К сожалению, сейчас в обществе доминирует такое понимание психологии, когда на нее смотрят зачастую как на способ решения прикладных задач, нивелируя тем самым роль и значение широких психологических знаний. Хотя, например, экономисты в принципе согласны с тем, что экономические модели требуют адаптации в зависимости от объекта применения. Однако многие из них убеждены в том, что эти изменения не затрагивают сути экономического подхода – предпосылки о рациональном поведении экономического человека.

Психологи, в отличие от экономистов, полагают, что рамки экономической модели излишне тесны, а ее претензии на объективность анализа в сравнении с субъективностью психологического подхода не вполне обоснованны. С точки зрения О.Е. Кузиной, «экономика, позиционирующая себя в качестве позитивной науки, т.е. знания, которое может быть подтверждено или опровергнуто опытным путем и исключает априорные или метафизические спекуляции, в результате ставит под вопрос собственный статус. Вместо оценки влияния на поведение людей разнообразных факторов происходит проверка значимости единого утилитарного принципа, причем полной проверки, по существу, не происходит, поскольку в случае неудачи эмпирического тестирования

**сегодняшнее обязательное для всех в высшей школе, суетное и зачастую непродуманно выхолощенное обучение психологии как учебному предмету мало что дает уму и сердцу ученика, так же как и чуть ли не поголовные тренинги на предприятиях**

ошибки приписываются погрешностям измерения, недостаточной проработанности эконометрического инструментария и другим подобным обстоятельствам» (3; с.104).

Что касается психологии, то мощный потенциал экзистенциального вовлечения, присущий психологическим знаниям, срабатывает даже при обучении ей непрофессионалов, хотя, думается, в большинстве случаев сегодняшнее обязательное для всех в высшей школе, суетное и зачастую непродуманно выхолащенное обучение психологии как учебному предмету мало что дает уму и сердцу ученика, так же как и чуть ли не поголовные тренинги на предприятиях, поскольку основные вопросы, которые в этом случае решаются, – это вопросы о форме как можно более сжатого преподнесения объемного и сложного для восприятия материала и о практическом применении психологической «информации», а не вопрос личностного роста в обучении.

#### *Литература*

- 1. Братусь Б.С. Общая психология: метафизический и прагматические смыслы // Психологический журнал. – 2003. – № 3. – С. 101-104.*
- 2. Кузина О.Е. Экономико-психологическое моделирование финансового поведения человека // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2004. – № 3. – С. 83-104.*
- 3. Рахманов В.В. Лекции по психологии в аудитории для рабочих // Труды Второго Всероссийского съезда по педагогической психологии в С.-Петербурге в 1909 г. – СПб., 1910. – С. 318-320.*